Ley Micaela

Propuestas didácticas para su implementación

primero la gente

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Argentina

Ley Micaela

Propuestas didácticas para su implementación

primero la gente

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Argentina

Autoridades Nacionales

Presidente de la Nación
Dr. Alberto Ángel Fernández

Vicepresidenta de la Nación
Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministrxs de la Nación
Ing. Agustín Rossi

Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación
Prof. Ayelén Mazzina

Secretaria Unidad Gabinete de Asesorxs
Loc. Nac. Erica Laporte

Subsecretaria de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad
Loc. Nac. María Julieta González Salinas

ÍNDICE

Introducción

Desde el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) nos propusimos recoger la experiencia de estos años de trabajo en torno a los distintos dispositivos de formación que la Dirección de Capacitación del Sector Público en Género y Diversidad puso en marcha para la implementación de la Ley N° 27.499, Ley Micaela[1].

La implementación de la Ley Micaela no solo propone lineamientos y contenidos relativos a la perspectiva de género y diversidad, sino que nos invita a revisar nuestras prácticas cotidianas, los valores y creencias que las sostienen, nos abre la posibilidad de historizarlas y así reconocer que son producto de un largo proceso de construcción social. En estos años de implementación, la Ley Micaela nos dejó el convencimiento de que una de las claves fundamentales para la transformación social que buscamos es la formación.

En la dimensión institucional, se puso en primer plano la necesidad de capacitación en perspectiva de género y diversidad a los organismos del Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial y a todxs lxs agentes que los conforman en sus distintos niveles y jerarquías (ABC Ley Micaela, 2022). Sin embargo, la ley desbordó el ámbito de la obligatoriedad estatal y se multiplicó en distintas propuestas como *Micaela para la ciudadanía, Micaela Deportes, Micaela Sindical, Micaela en las Universidades, Micaela en las Organizaciones sociales, Micaela en las empresas del sector privado*, volviéndose una llave para transformar toda la sociedad.

Esta publicación reúne diferentes experiencias pedagógicas y tiene como destinatarix a todas aquellas personas que se propongan trabajar en las temáticas que impulsa la Ley Micaela en los ámbitos laboral, de estudio, de militancia y de recreación. El enfoque que propone se basa en la pedagogía de Ley Micaela, que pone en juego matrices de pensamiento históricas que determinan relaciones sociales desiguales. En ese sentido, la incorporación de la perspectiva de género, diversidad y derechos humanos debe ser comprendida como una tarea de **formación continua y permanente.**

Con este material se busca dar lugar a procesos de transformación que hagan posible revisar las prácticas y miradas naturalizadas. Nos enfocamos en la necesidad de que la formación promueva, dentro de cada espacio, organización y territorio, acciones integrales que apunten a superar las desigualdades de género, desarticular relaciones violentas, montadas en prejuicios que limitan las posibilidades de existencia de una enorme cantidad de personas.

[1] La Ley N° 27.499, promulgada en 2018, lleva el nombre de Micaela García, una joven de 21 años de edad, militante del Movimiento Evita y también del movimiento "Ni Una Menos", que fue víctima de femicidio. Este hecho fue perpetrado por una persona condenada con una pena de nueve años por la violación de dos mujeres, ocurrido anteriormente a la violación seguida de femicidio de Micaela, mientras se encontraba en libertad condicional.
El femicidio ocurrido en Gualeguay, provincia de Entre Ríos, sacudió al país. La conmoción social ante la violencia institucional que develó el caso, en el marco de las movilizaciones del "Ni una menos", y de debates emergentes de luchas sociales y cambios socioculturales, dieron fuerza a demandas históricas que exigían transformaciones urgentes en todos los ámbitos de la sociedad.


#NI UNA MENOS

¿Qué son las pedagogías de Ley Micaela?

Es una propuesta que intenta reunir herramientas vinculadas al trabajo sobre las temáticas de género y diversidad y violencias por motivos de género a través del desarrollo de secuencias pedagógicas y didácticas pensadas y diseñadas para el abordaje de los contenidos mínimos de esta ley. A la vez, se propone tender puentes entre talleristas, docentes, promotorxs en género y diversidad y enlaces entre los organismos que la implementan, haciendo de la práctica y la experiencia una fuente de aprendizaje.

La ejecución de las políticas que acompañan la implementación de la Ley Micaela arroja una enorme cantidad de conocimientos e inquietudes en torno a las miradas pedagógicas y didácticas de este trabajo. Aquí se reúnen esos aprendizajes que ponemos a disposición para su utilización en los diferentes espacios en los que se implemente esta ley.

Las propuestas pedagógicas que aquí trabajamos invitan a mantenernos en permanente movimiento de revisión. Revisarnos requiere problematizar, en cada una de nuestras biografías, los roles de género que se nos han asignado y cómo afectan estos a las relaciones que conformamos con otras personas. Implica también abandonar la posición de "observación pasiva" de las violencias por motivos de género para tratar de identificar nuestro lugar en el sistema que las reproduce.

La construcción de políticas públicas con perspectiva de género y diversidad, la actualización del marco normativo vigente, el encuentro con otras personas comprometidas con la implementación de esta perspectiva en todos los espacios que habitamos, nos compromete como parte activa de este proceso.

Proponemos, entonces, una pedagogía que ponga en acto nuevos valores, formas superadoras de encontrarnos que colaboren con la construcción colectiva de sociedades más justas.

Las pedagogías populares, feministas y transfeministas

Nuestra mirada en torno a los procesos de formación se nutre en los aportes y desarrollos de las pedagogías populares, feministas y transfeministas partiendo del convencimiento de que los conocimientos y saberes no se producen en soledad, sino socialmente en un proceso dialéctico entre lo individual y lo colectivo, siempre determinado por el contexto situado. Así, entendemos la educación popular como un enfoque orientado hacia la reflexión crítica de la realidad, de la cultura y de las relaciones sociales. Estas pedagogías proponen actividades que contribuyen a

la liberación y transformación en las que todxs seamos parte del proceso de aprendizaje. Son una herramienta que permite identificar, modificar y transformar conceptos que tenemos “naturalizados” y que promueven las desigualdades de clase, género, etnia, edad, capacidad, entre otras.

Para trabajar la Ley Micaela, proponemos adoptar de este enfoque la creatividad, las ganas de saber más y repensar lo que ya sabemos. La pregunta es una herramienta que nos permite cuestionar el poder y, por lo tanto, es potencialmente un acto de rebeldía. Desde ella partimos para desandarnos y proyectar nuevas realidades en las cuales seamos protagonistas libres.

La otra vertiente en la que se inspira este trabajo son las pedagogías feministas y transfeministas cuyo enfoque propone –en los espacios formativos de Ley Micaela– estrategias de enorme potencia: la mirada crítica sobre el orden social, la historización y problematización de las violencias como forma predominante en las relaciones sociales, el cuestionamiento a una forma de conocimiento que desconoce las múltiples experiencias de vida y solo valida una palabra “experimentada”. El sentido con el que venimos trabajando Ley Micaela otorga un lugar prioritario a las experiencias y vivencias de quienes trabajan en los distintos ámbitos y territorios, pero también a todas aquellas experiencias sociales en las que nos encontramos. Por esto, se propone una reflexión crítica sobre las prácticas propias en cada ámbito en clave de género y diversidad.

Las pedagogías feministas y transfeministas se distinguen por su carácter centrado en la afectividad, es decir, hacen foco en lo que nos pasa, en lo que nos genera el encuentro con la temática de género, diversidad y violencias por motivos de género. También, promueven la construcción de confianza y respeto, utilizando como herramientas el debate, el pensamiento crítico y la deconstrucción.

La propuesta es sondear en el sentido común aquellas ideas y prácticas que sostienen la estructura patriarcal en la que vivimos, con la finalidad de poner en evidencia las relaciones sociales que se producen y reproducen al interior de los diferentes espacios sociales.

Se trata de pedagogías disruptivas, generadoras de conocimientos colectivos, flexibles y dinámicos. Esta mirada incorpora la escucha atenta, así como el valor de las diferentes experiencias y recorridos, permitiendo problematizar la realidad cotidiana.

¿Cómo se organiza este material?

Hemos estructurado este material en torno a cuatros ejes2 que permiten organizar la temática, así como la reflexión sobre la Ley Micaela:

- Marco normativo y perspectiva de Derechos Humanos
- Perspectiva de Género y Diversidad
- Violencias por motivos de Género
- Transversalización de la perspectiva de Género

Este orden es solo una sugerencia metodológica con fines pedagógicos y no constituye una única forma de pensar las formaciones en Ley Micaela; cada ámbito de trabajo, participación y organización puede presentarlo según sus recorridos, necesidades y experiencias específicas.

Por otra parte, los ejes pueden ser utilizados en forma consecutiva o de forma separada según la necesidad del espacio que implemente los talleres. Encontrarán que cada eje abre y cierra sobre sí mismo.

¿Por qué elegimos el formato taller?

La experiencia que hemos adquirido desde el MMGyD en la implementación de formaciones en Ley Micaela señala que el formato taller es una estrategia didáctica adecuada para el proceso.

El taller se presenta como un espacio que habilita el encuentro y el intercambio de la palabra, al tiempo que promueve la construcción de conocimiento de manera democrática y horizontal. La incorporación de la perspectiva de género y diversidad a la vida cotidiana demanda un atravesamiento personal que se facilita en estos entornos y se propicia en el encuentro con otras personas, allí donde se ofrece un espacio de confianza.
Esta forma de construcción colectiva del conocimiento pone a jugar nuevas formas en las que podemos enseñar y aprender. La grupalidad aporta espacios de contención y acompañamiento para cuestionar juntxs mandatos y viejas creencias. Nos permite considerar también las distintas posibilidades de los territorios y organizaciones para que las estrategias pedagógicas que se seleccionen se adecúen y resulten viables y más cercanas a cada uno de ellos.

Muchas veces, la modalidad presencial de la formación puede no ser la mejor opción para determinados contextos o poblaciones a las que se busca alcanzar, y entonces resulta más conveniente una propuesta virtual. Cuando trabajamos con propuestas virtuales sincrónicas, es importante implementar estrategias pedagógicas que promuevan:

- La puesta en valor de las experiencias que nos atraviesan para la construcción

[2] Los cuatro ejes corresponden a los definidos en la resolución ministerial 64/21. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-64-2021-347667

colectiva de nuevos saberes.

- » La reflexión crítica sobre ideas y prácticas naturalizadas.
- » Dar lugar a la afectividad como parte del proceso de aprendizaje.
- » La reflexión sobre "lo que nos pasa" en el encuentro con la temática de género, diversidad y violencia por motivos de género (MMGyD, 2021).

En síntesis, invitamos a hacer del encuentro un espacio abierto al intercambio, donde circule la palabra que invite a abrir preguntas y disponernos a construir colaborativamente saberes de diversas procedencias y recorridos que resultan complementarios y enriquecen nuestro punto de vista inicial.

Los talleres se organizan en tres momentos: caldeamiento, desarrollo y cierre. Cada uno de estos momentos responde a una lógica específica: el caldeamiento se propone generar un clima y predisposición para el trabajo en estas temáticas; el desarrollo busca profundizar el abordaje del tema en cuestión y el cierre tiene como objetivo generar un momento que sintetice lo trabajado. Para ello, en cada eje encontrarán dos propuestas para la modalidad presencial y virtual.

TALLERES SOBRE EJES CONCEPTUALES PRIORITARIOS DE LEY MICAELA

Eje 1. Derechos humanos. Marco normativo nacional e internacional

El marco legal que impulsa una sociedad más justa se va actualizando a partir de las demandas sociales y es reflejo de las disputas sociales. Conocerlo y demandar su implementación es un ejercicio al que debemos animarnos.

En este eje se proponen distintos talleres y herramientas educativas, de divulgación y de promoción de derechos en clave de género y diversidad. El objetivo es habilitar nuevos modos de hacer y pensar e impulsar cambios necesarios para que vivamos en una sociedad con más derechos para todas, todes y todos.

CONTENIDOS PRIORITARIOS

Estos conceptos establecen un punto de partida para convocar la reflexión colectiva y a (re)pensar(nos) para construir una sociedad más justa e inclusiva:

• Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW[3] (1979)

Esta Convención fue suscripta por Argentina en 1980 y ratificada en 1985 por la Ley N° 23.179. Cuando se reforma la Constitución Nacional en 1994, la CEDAW adquiere jerarquía constitucional.

En este instrumento se da por primera vez una definición que explica de qué se trata la **discriminación contra la mujer**: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer (...) de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (artículo 1°).

A su vez, establece medidas que los Estados deben tomar para transformar patrones socioculturales de conducta de varones y mujeres, y erradicar prejuicios y prácticas que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.

Es decir, que los Estados deben buscar la forma de revertir estructuras de desigualdad que históricamente posicionaron a las mujeres en una lugar de inferioridad con respecto a los varones generando vulneraciones en el ejercicio de sus derechos.

• Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará" (1994)

Nuestro país incorporó esta Convención bajo la Ley N° 24.632 del año 1996. Establece que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Define a la **violencia contra la mujer** como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" (artículo 1°).

Los Estados que integran la Convención deben promover políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, absteniéndose de reproducirla en sus instituciones e invitando a sus funcionarios y personal a desempeñarse de acuerdo con esta indicación.

---

[3] Se la conoce con este acrónimo por la sigla en inglés de "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women".

• “Principios de Yogyakarta” - Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género (2007)

Este instrumento tiene la intención de sentar bases de interpretación y estándares básicos de las normas internacionales de derechos humanos que buscan garantizar la **protección de los derechos humanos** de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, no binaries y otras identidades de género y orientaciones sexuales (LGBTI+).

Estos principios y recomendaciones son utilizados como estándares jurídicos internacionales en todo el mundo y abordan, entre otros:

• La violación y otras formas de violencia basada en el género.
• La ejecución extrajudicial.
• La tortura y otras formas de tratos crueles, inhumanos y degradantes.
• Los abusos médicos.
• La represión de la libertad de expresión y reunión.
• La discriminación en el trabajo, en ámbitos e instituciones de salud, educación, vivienda, acceso a la justicia e inmigración.

• Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009)

Esta ley incorpora la noción de violencia por motivos de género de manera amplia para garantizar los mismos derechos y protecciones tanto a mujeres como LGBTI+. Las vulneraciones y violencias que atraviesan a mujeres y LGBTI+ tienen una base común en el sistema de dominación patriarcal que posicionó históricamente a los varones en un lugar de superioridad por sobre el resto de las identidades.

La ley reconoce distintos **tipos de violencia**: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política. Refiere, a su vez, diferentes **modalidades** por las que se pone de manifiesto la violencia por motivos de género: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática y en el espacio público (callejera), y pública y política.

En el año 2019 se modificó la ley y se incorporaron el tipo de violencia política y las modalidades de violencia en el espacio público y la violencia pública y política, comprendiendo la violencia en los espacios públicos y los espacios de representación que ocupan mujeres y LGBTI+ en el ámbito de deliberación público-político.

• Ley N° 26.743 de Identidad de Género (2012)

Establece el derecho de todas las personas a ser tratadas de acuerdo con su identidad de género autopercibida, hayan o no realizado el cambio registral. Fue la primera ley del mundo en reconocer el derecho a la identidad de género sin necesidad de estudios médicos y/o psicológicos.

• Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (2019) "Ley Micaela"

Establece la capacitación obligatoria en género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. La ley tiene por objetivo capacitar a quienes integran los diferentes estamentos del Estado a los fines de dar cumplimiento a un deber que asumió nuestro país al firmar la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (CEDAW).

• Convenio N° 190 Organización Internacional del Trabajo (2019) y la Recomendación 206

El convenio pone énfasis en incluir dentro de lo que define como violencia y acoso, aquella que se da por razón de género, considerando también aspectos como la interseccionalidad de los factores de discriminación, convocando a quienes integran el mundo del trabajo a prestar mayor atención a los grupos más afectados y vulnerables a estas situaciones. Este texto reconoce, en su abordaje, el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencias y acoso, incluido el acoso y la violencia por razón de género, vinculando el mundo de la discriminación y el de la seguridad y la salud en el trabajo, en tanto derechos.

• Ley N° 27.636 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins" (2021)

Esta ley representa el reconocimiento por parte de Argentina de una desigualdad estructural en relación al ejercicio de derechos de travestis y trans y un profundo

compromiso con la trasformación de esta realidad para poner fin a la discriminación y las violencias de género. La normativa reconoce la reserva de puestos de trabajo para travestis, transexuales y transgénero, y establece el acompañamiento para la terminalidad educativa, mientras que reconoce el valor de las experiencias de travestis y trans al posibilitar que las contrataciones consideren las trayectorias laborales atendiendo a la marginación estructural histórica: asumiendo que muchas de esas experiencias se pudieron haber desarrollado en ámbitos informales o trabajos no registrados.

• Decreto 476/21 Incorporación de la opción de género no binario (X) para el registro del perfil digital de la ciudadanía argentina (2021)

Establece que las nomenclaturas a utilizarse en los Documentos Nacionales de Identidad y en los Pasaportes Ordinarios para argentinos en el campo referido al “sexo” podrán ser “F” (Femenino), “M” (Masculino) o “X”. Esta última se consignará, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del decreto, en aquellos supuestos de personas nacionales cuyas partidas de nacimiento sean rectificadas en el marco de la Ley N° 26.743, cualquiera sea la opción consignada en la categoría “sexo”, siempre que no sea “F” (Femenino) o “M” (Masculino), o bien si el “sexo” no se hubiere consignado.

OBJETIVOS DE LOS TALLERES

» Reconocer las principales leyes que regulan el marco normativo en materia de género y diversidad en nuestro país.

» Identificar el ejercicio de los derechos que este marco normativo impulsa en situaciones de la vida cotidiana.

MODALIDAD PRESENCIAL

Taller: ¿De qué ley se trata?

Propuesta 1

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• Un espacio amplio donde se pueda trabajar en ronda y en grupos. • Afiches. • Marcadores. • Tarjetas con síntesis de las leyes seleccionadas.	Una hora y cincuenta minutos (1:50 hs).

Actividad de caldeamiento: Todxs sabemos algo

Duración: 20 minutos

Lo primero que haremos será una ronda de presentación para conocernos entre lxs integrantes del grupo. Para esto, cadx unx tendrá que decir su nombre, pronombre, edad y una palabra o frase que se les venga a la cabeza en relación con la pregunta: *¿Qué entendemos por derechos vinculados con la igualdad de género y diversidad?*

Actividad de desarrollo (1° parte): Adiviná qué derecho soy

Duración: 30 minutos

Invitamos a lxs participantes a armar grupos de 5 personas. Repartiremos una tarjeta con una ley o normativa a cada equipo. Por turnos, cada grupo deberá realizar una pregunta con el objetivo de adivinar de qué ley estamos hablando.

Leyes para el trabajo en grupos:

- Grupo 1: Ley N° 26.485 Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009)
- Grupo 2: Ley N° 26.743 de Identidad de Género (2012)
- Grupo 3: Ley N° 27.499 Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres "Ley Micaela" (2019)
- Grupo 4: Ley N° 27.636 de Cupo Laboral Travesti Trans "Diana Sacayán - Lohana Berkins" (2021)
- Grupo 5: Decreto 476/21 de Incorporación de la opción de género no binario (X) para el registro del perfil digital de la ciudadanía argentina (2021)

Compartimos algunas preguntas posibles para guiar el juego que solo podrán responderse con SÍ o NO, por ejemplo:

» ¿Es una ley actual?
» ¿Es nacional?
» ¿Protege a mujeres y LGBTI+?
» ¿Implica obligaciones para el Estado?
» ¿Permite cambiar la identidad de género?
» ¿Habla de diversidad?
» ¿Es resistida?

Desde la coordinación compartiremos pistas para acompañar a los grupos. Cuando algún equipo acierte, se recomienda exponer las líneas principales de la normativa, la importancia de su existencia, los derechos que protege y garantiza, historizar su existencia, aportar elementos para la reflexión en torno a la importancia del contexto social y los movimientos de mujeres y LGBTI+ para el devenir de estas leyes.

Al finalizar el juego, se propone a lxs integrantes de cada grupo que intenten pensar en su propia biografía en relación con la normativa que les tocó:

» ¿Dónde estaban cuando se sancionó?
» ¿Qué recuerdan del debate de esa ley?

Por último, se invita a que le pongan un nombre "artístico" que resuma el espíritu de la norma y que lo compartan con el resto de los grupos.

Actividad de desarrollo (2° parte): Rememorando

Duración: 30 minutos

A continuación, se propone una actividad de introspección donde invitamos a lxs participantes a cerrar los ojos y destinar unos minutos a identificar un **recuerdo significativo** de la historia personal en el que identifiquen algún **derecho** vinculado con la sexualidad o con el género que haya sido respetado o vulnerado.

Instamos a que rememoren la mayor cantidad de aspectos posibles en relación con la situación vivenciada:

» Edad aproximada
» Ámbito donde se desarrolla la escena
» Personas implicadas
» Sentimiento en juego en aquel momento

» Reflexiones actuales al reencontrarse con ese recuerdo

A continuación, se propone a quienes participan que identifiquen el derecho involucrado, si fue respetado o vulnerado, cuál es la temática en juego, entre otros.
Luego, se realiza una puesta en común que permita reflexionar acerca de las situaciones identificadas por lxs participantes teniendo en cuenta:
» ¿Qué derechos puntuales podrían estar interpelando?
» ¿Qué creencias y mandatos aparecieron en los relatos?

Durante la puesta en común se recomienda compartir alguna de estas preguntas para moderar las intervenciones:
» *¿Aparecieron temáticas recurrentes?*
» *¿Creen que estas escenas podrían afectar a todas las personas por igual, independientemente de su género, edad, clase social, entre otros?*
» *¿Se observa alguna situación similar en la época actual?*

Actividad de cierre: ¿Cómo me voy?
Duración: 15 minutos

En ronda, antes de que nos despidamos pedimos que cada unx lxs participantes pueda expresar en una o dos palabras ¿Cómo se va?¿Qué dejó en el taller? Y¿-qué se lleva?.

Taller: En mi espacio laboral, de militancia o participación comunitaria

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• Botella vacía. • Ovillo de lana. • Lapicera. • Carteles con afirmaciones. • Tarjetas con síntesis de las leyes seleccionadas.	Una hora y cincuenta minutos (1:50 hs).

Actividad de caldeamiento: Presentación enredada
Duración: 20 minutos

Para comenzar, invitamos a lxs participantes a realizar una dinámica de presentación que permita conocernos un poco y, a su vez, generar grupalidad.

Proponemos a quienes participan que se dispongan en ronda. En el medio, se coloca una botella vacía. Valiéndonos de la dinámica del ovillo de lana, invitamos a que cada participante diga su nombre, de dónde es y algún derecho que conozca en relación con la temática de género y diversidad.

La persona que comience el juego deberá sujetar el extremo de lana del ovillo, presentarse a partir de la consigna dada y arrojar el ovillo a otra persona para que realice su presentación. Cada integrante, a medida que se presenta, sujeta el hilo antes de volver a lanzar el ovillo, lo que permitirá formar una red entre todxs.

Actividad de desarrollo (1° parte): Te cuento la posta
Duración: 40 minutos

Con esta actividad se busca que lxs participantes puedan identificar la presencia o no de diferentes situaciones vinculadas con el marco normativo en sus espacios laborales, de militancia o participación comunitaria. Para ello, se expondrán una variedad de carteles con afirmaciones que completan la frase: *"En mi espacio laboral, de militancia, o participación comunitaria…"*. Los carteles podrán pegarse en las paredes, estar sobre el piso o colgando de sogas.

Le pediremos a lxs participantes que circulen por el espacio, lean los carteles y registren si en su organismo/sector/organización se registran algunas de las experiencias que sostienen las afirmaciones. La idea es que puedan elegir 1 o 2 afirmaciones que les resulten más representativas luego de circular por el espacio.

A continuación, presentamos algunas afirmaciones posibles. Sin embargo, pueden incluir otras que, por ejemplo, consideren más pertinentes en relación con las características del grupo que asiste al taller.

"En mi espacio laboral, de militancia o participación comunitaria…":

- Siento que hay un trato desigual hacia varones y mujeres.
- Aunque el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer Trabajadora) es asueto, el comedor tiene que estar abierto como todos los días.
- En nuestro sindicato, mujeres y LGBTI+ nos encargamos de las tareas de comunicación y formación.
- Contamos con un protocolo de abordaje de las violencias por motivos de género.
- Circulan chistes o comentarios machistas.
- Tenemos colegas trans/travestis.
- Contamos con espacios de referencia en temáticas de género y diversidades (Secretaría, Comisión, Departamento, etc).
- Todas las personas tenemos el mismo peso a la hora de opinar y decidir, sin importar su género.
- Hubo una situación de acoso sexual.
- Hay actividades laborales diferenciadas por género.
- Contamos con formularios y comunicaciones inclusivas al interior del organismo/sector.
- Contamos con formularios y comunicaciones inclusivas en la

atención a las personas destinatarias de nuestras acciones.

- Generalmente, los puestos jerárquicos o de poder se encuentran ocupados por personas de género masculino.
- Las tareas de limpieza, orden, preparación de café, entre otras, no se encuentran asignadas a ningún género en particular.

Actividad de desarrollo (2° parte): Te cuento la posta

Duración: 40 minutos

Se solicita a lxs participantes que se dividan en 5 grupos. A cada equipo se le entregan distintas leyes que deberán vincular con alguna de las afirmaciones desplegadas en el espacio.

Leyes para el trabajo en grupos:

- Grupo 1: Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009)
- Grupo 2: Ley N° 26.743 de Identidad de Género (2012)
- Grupo 3: Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres “Ley Micaela” (2019)
- Grupo 4: Ley N° 27.636 de Cupo Laboral Travesti Trans “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (2021)
- Grupo 5: Decreto 476/21 de Incorporación de la opción de género no binario (X) para el registro del perfil digital de la ciudadanía argentina (2021)

Se le solicita a cada grupo que seleccione alguna de las afirmaciones trabajadas en la actividad anterior y que la vincule con la normativa que le tocó.

Se sugieren las siguientes preguntas para la reflexión grupal:

» ¿Por qué se vincula la afirmación seleccionada con la normativa que les tocó?
» ¿A quiénes beneficia esta normativa?¿Por qué? ¿Es resistida?
» Piensen una situación ficticia o real donde se ponga en juego esta norma.
» Si tuvieran que contarle a los otros grupos cuáles son los aspectos irrenunciables o más relevantes de esta normativa, ¿cuáles serían?
» ¿Les costó ponerse de acuerdo?

Desde la coordinación, invitamos a realizar una puesta en común donde cada grupo comparta las principales características de cada una de las leyes trabajadas. También, se sugiere exponer las diferentes respuestas a las preguntas dadas.

Actividad de cierre: ¿Cómo se llama la obra?
Duración: 10 minutos

Se invita a los diferentes equipos a renombrar con un título creativo a la ley que les tocó y a compartirlo con el grupo.

MODALIDAD VIRTUAL

Taller: El viaje en el tiempo

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• Acceso a una PC e internet. • Línea de tiempo con perspectiva de género y diversidad: Línea de tiempo • Video: Micro 1 - ABC Ley Micaela - ¿Qué es la Ley Micaela?	Una hora y media (1:30 hs).

Actividad de caldeamiento: Palabrerío
Duración: 15 minutos

Mientras lxs participantes se conectan, los invitamos a contar por el chat su nombre, apodo y el lugar desde donde participan.

Para iniciar, les pedimos que busquen un libro cualquiera. Luego, se le indicará al grupo buscar en él palabras que respondan a algunas de las consignas que se presentan a continuación:

» Una palabra con la primera letra de mi apodo.
» Una palabra alegre.
» Una palabra triste.
» La palabra más larga que encuentres.
» Una palabra que te identifique o refiera a algo que te gusta mucho.

Si la plataforma que usamos nos permite modificar los nombres de usuarios, invitamos a cada participante a renombrarse, colocando su nombre de pila y la palabra que lxs identifica. Por ejemplo: *"Carolina Mar"*. Una variante posible es invitar a que compartan por el chat esta consigna.

Actividad de desarrollo: Derechos que dejan huellas

Duración: 50 minutos

Comenzamos la actividad compartiendo con el grupo el enlace de la línea de tiempo que recoge de manera dinámica diferentes hitos históricos y normativas nacionales e internacionales que aportan a la perspectiva de género, la diversidad y al abordaje de las violencias por motivos de género en el marco de los derechos humanos.

Se invita a que cada participante la recorra y reflexione de manera introspectiva sobre algunos de los siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles de los hechos o normativas se produjeron antes de que nacieras y cuáles después?
- ¿Cuáles y cómo fueron los impactos, en tu propia historia o en tu entorno, de la promulgación de estas normativas o hitos históricos?
- ¿Sentís que podés hacer uso de estas normas?

En el caso de que las personas no cuenten con una buena conexión a internet, se sugiere hacer un recorrido por la línea de tiempo mencionando los principales hitos. Luego, invitar a que lxs participantes registren por escrito los aspectos que consideran más relevantes de su reflexión personal.

Luego, se conforman pequeños grupos de trabajo para que avancen en diferentes salas virtuales. Allí, compartiremos la consigna para cada grupo junto con alguna normativa de las mencionadas en la Línea de tiempo:

1) En primer lugar, lxs participantes que deseen podrán compartir las reflexiones personales que registraron al recorrer la Línea de tiempo. Duración: 10 minutos.

2) Teniendo en cuenta la normativa que les tocó, los grupos deberán intercambiar sobre las siguientes consignas. Duración: 20 minutos.

- ¿Conocían algún aspecto de la normativa que les tocó?
- En nuestros espacios de participación, ¿surgieron situaciones vinculadas a los derechos a los que refiere esta normativa? ¿Recuerdan alguna experiencia concreta? Pueden referirse a situaciones que promuevan, vulneren u omitan el ejercicio de los derechos identificados.
- ¿Cuentan con información sobre la promoción de estos derechos y estas normativas?

- Pensar alguna/s línea/s de acción posible para implementar o fortalecer la garantía de este derecho en su ámbito de participación.

Elegir al menos una persona que represente al grupo al momento de la exposición de lo trabajado en el plenario de cierre.

Algunas de las normativas posibles que podemos asignar a los grupos para la realización de la segunda consigna son:

» Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres "Ley Micaela" (2019).

» Ley N° 26.743 de Identidad de Género (2012).

» Ley N° 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán - Lohana Berkins"

» Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009).

Por último, volvemos a encontrarnos con todos los grupos y realizamos un plenario donde cada equipo exponga lo trabajado.

Cierre: Aprendizajes
Duración: 25 minutos

Para finalizar, podemos compartir con lxs participantes el video ¿Qué es la Ley Micaela?

Se invitará a lxs participantes a compartir, de manera oral o por chat, unas palabras que respondan a la consigna: **¿Qué me llevo y qué dejo luego de este taller?**

Taller: Las escenas de la vida cotidiana

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?	¿Quiénes pueden participar?
• Situaciones a analizar disponibles en el material. • Acceso a una PC e Internet.	Una hora y media (1:30 hs).	Personas que trabajen en ámbitos formales.

Caldeamiento: Momentos tragicómicos
Duración: 15 minutos

A medida que lxs participantes se van conectando, invitamos a que cada unx cuente por el chat su nombre, su apodo y el lugar desde donde escriben.

Luego, proponemos que levanten la mano aquellas personas que hayan vivenciado algún episodio gracioso, incómodo o curioso participando de reuniones virtuales. Con posterioridad, invitamos a quienes se animen a compartir su anécdota con el grupo. Para romper el hielo, podemos dar a conocer desde la coordinación alguna situación divertida que hayamos vivido o presenciado en alguna reunión virtual.

» Momento 1

Desarrollo: Cosas que pasan...
Duración: 60 minutos

Conformamos pequeños grupos de trabajo que trasladaremos a diferentes salas virtuales. Si contamos con tantxs coordinadorxs como de salas habilitadas, podemos enunciar las consignas de trabajo cuando nos reunimos con cada grupo.

A cada uno de los equipos les compartimos uno de los casos que se presentan a continuación junto con las consignas para el debate. Si el grupo es muy numeroso, podemos armar subgrupos, repitiendo los casos entre algunos de ellos. Esta situación puede resultar interesante para observar las diferencias y similitudes que pueden aparecer en los análisis sobre una misma escena.

• Situación 1: "La jefa"

Duración: 25 minutos

Norma tiene 40 años y acaba de ser promovida a jefa de Departamento en el organismo donde trabaja desde hace 15 años. Sabe que son necesarios algunos cambios y que construir autoridad frente a quienes hasta ayer eran sus pares será un desafío.

Durante la primera semana, asumiendo el nuevo cargo se entera de que, después de intentarlo durante meses, está embarazada y lo comparte con el equipo de trabajo, lo que genera distintas reacciones.

Un día, Norma llegó muy temprano a la oficina para ponerse al día con algunos pendientes. Las primeras personas que llegaron luego no notaron su presencia, se pusieron a hablar de ella y de su embarazo. Norma pudo escuchar que decían:

"Encima que comienza con el nuevo cargo ya se va a pedir licencia, por eso es que se complica que las mujeres sean jefas, ¿o no?". "Anda a saber quién la puso". "Lo bueno es que ahora va a estar más grande de adelante, y con la ropa que usa vamos a tener buena vista".

Como muchas veces se hacen ese tipo bromas en la oficina por estar mucho tiempo juntxs, Norma se preguntó si tendría que hacer algo relacionado con mejorar la convivencia en el trabajo o si sería mejor dejar los sentimientos de lado, y mostrarse dura para su gestión.

Consignas para el debate grupal

» ¿Qué ideas, sensaciones y emociones les genera la lectura de este relato? ¿Presenciaron o vivenciaron situaciones similares en algún espacio de trabajo que hayan transitado?

» ¿De qué forma aparece la temática de género? ¿Identifican alguna situación de violencia de género en el caso? ¿Cuál o cuáles?

» ¿Consideran que se vulnera algún derecho en la escena? ¿Cuál/es?

» ¿Qué final alternativo o intervenciones podrían escribirle al relato para mejorar el trato entre las personas involucradas?

• Caso 2: "El baño"

Duración: 25 minutos

Daniel acaba de ser incorporado como trabajador en un organismo del Estado. Por la pandemia, el proceso de selección fue virtual y ahora tiene que concurrir al área de Recursos Humanos de forma presencial para completar algunos formularios y entregar documentación.

Cuando lo reciben, la persona con la que se reúne le pregunta si no es más fácil que haga el cambio registral para que no siga figurando como "Lucía" en su legajo. Daniel le explica que el único nombre que debería figurar en el legajo es el que él declara, porque así se llama.

Quien lo recepciona, le responde:
"Vas a tener que hablar con la directora de

Recursos Humanos a ver qué piensa. Además, ¿ya sabes a qué baño vas a ir? Te lo digo con buena onda, porque no creo que en el baño de mujeres nos vayamos a sentir cómodas y en el de hombres no sé bien qué puede pasar".

Antes de que Daniel siquiera pueda responder, agrega:
"No sé si te avisaron que hoy te vamos a hacer el carnet. Te aviso porque te van a tomar una foto, veo que tenés aros y los ojos delineados y no sé si vos querés salir así".

Consignas para el debate grupal

» ¿Qué ideas, sensaciones y emociones les genera la lectura de este relato? ¿Presenciaron o vivenciaron situaciones similares en algún espacio de trabajo que hayan transitado?
» ¿De qué forma aparece la temática de género? ¿Identifican alguna situación de violencia de género en el caso? ¿Cuál o cuáles?
» ¿Consideran que se vulnera algún derecho en la escena? ¿Cuál/es?
» ¿Qué final alternativo o intervenciones podrían escribirle al relato para mejorar el trato entre las personas involucradas?

• Caso 3: El grupo de whatsapp
Duración 25 minutos

Luis entró a trabajar hace unos meses, lo acaban de invitar a participar del equipo de fútbol y lo suman al grupo de WhatsApp para coordinar el horario de las prácticas. Él se siente muy entusiasmado porque piensa que es una buena oportunidad para integrarse más con sus compañeros.

Una vez que se suma al grupo, nota que hay muchas burlas y agresiones entre colegas. Todos los días se envían memes, chistes machistas y homofóbicos. Además, suelen mandar fotos de sus compañeras de trabajo haciendo comentarios sobre su aspecto, ropa y cuerpos.

Luis no está muy seguro de cuestionar estos comentarios porque recién empieza y no sabe cuáles pueden ser las consecuencias de poner ciertos límites, sobre todo porque el equipo está integrado por varios jefes.

El viernes es la próxima práctica y un compañero le dice a Luis, a modo de broma, que no vaya si no manda antes una foto de su nueva compañera, a ver cómo le queda la pollera.

Consignas para el debate grupal

» ¿Qué ideas, sensaciones y emociones les genera la lectura de este relato? ¿Presenciaron o vivenciaron situaciones similares en algún espacio de trabajo que hayan transitado?
» ¿De qué forma aparece la temática de género? ¿Identifican alguna situación de violencia de género en el caso? ¿Cuál o cuáles?
» ¿Consideran que se vulnera algún derecho en la escena? ¿Cuál o cuáles?
» ¿Qué final alternativo o intervenciones podrían escribirle al relato para mejorar el trato entre las personas involucradas?

Momento 2
Duración: 20 minutos

Volvemos a encontrarnos con todos los grupos y realizamos un plenario donde cada uno expone lo trabajado.

La idea es hacer visibles las primeras impresiones que han despertado los diferentes casos; las situaciones similares que lxs participantes refieren en relación con sus ámbitos laborales; la recurrencia de este tipo de discriminaciones o tratos despectivos hacia mujeres y LGBTI+. Se sugiere invitar a lxs participantes a desnaturalizarlos revisando estas acciones en términos de violencias por motivos de género y derechos. Podemos proponer que cada grupo lea el relato que le tocó, para que integrantes de otros grupos aporten, desde sus miradas, a las reflexiones compartidas y, en caso de que a diferentes grupos les haya tocado la misma escena, poner de manifiesto los puntos en común y diferencias entre las lecturas y análisis expuestos en el plenario.

Momento 3[4]
Duración: 25 minutos

Compartimos fragmentos de las siguientes normativas que permiten identificar los derechos implicados en los diferentes casos:

- Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres "Ley Micaela" (2019).
- Ley N° 26.743 de Identidad de Género (2012).
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).
- Ley N° 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán - Lohana Berkins" (2021).
- Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009).

Si bien se trata de un momento expositivo, donde se darán a conocer aspectos clave de diferentes normativas que permiten enmarcar los casos en derechos concretos que se encuentran siendo vulnerados, podemos aprovechar esta instancia para promover una exposición dialogada donde se compartan también otras escenas laborales posibles en las que se pongan en juego los derechos mencionados, las poblaciones afectadas, entre otros.

[4] Esta actividad puede ser adaptada para llevarse a cabo en encuentros presenciales.

Cierre: ¿Y por casa cómo andamos?

Duración: 15 minutos

Podemos invitar a que cada participante comparta, de manera oral o por chat, unas palabras que respondan a la consigna: ***¿Qué aspecto de mi espacio laboral podría ser revisado en pos de la normativa trabajada?***

Eje 2: Introducción a la perspectiva de género y diversidad

En esta sección abordaremos las desigualdades de género que tienen origen en un sistema que organiza la sociedad de manera jerárquica y configura las relaciones sociales, políticas, culturales, económicas y ambientales: el patriarcado. La estructura patriarcal construye las diferencias sexuales de manera jerárquica y binaria, asignando características y roles a las personas y ubicando a algunos en relación jerárquica sobre otrxs (MMGyD, 2021).

CONTENIDOS PRIORITARIOS

- ### Género[5]

Es todo aquello que nos hace varones, mujeres, trans u otrxs. Son las diversas prácticas, roles y capacidades promovidas y esperadas de forma diferencial a partir del sexo que nos es asignado al nacer. Abarca desde la ropa que usamos, el pelo largo o corto, hasta cómo nos relacionamos con nuestras parejas, amigxs o familias.

No es algo natural, es una construcción social. Esto quiere decir que aprendemos a ser varones y mujeres según lo que las sociedades van definiendo como lo propio de lo femenino y lo masculino.

¿Qué quiere decir esto? Históricamente, la sexualidad de los seres humanos se ha organizado a partir de una estructura binaria, es decir, entre dos únicas opciones, que clasifica a las personas bajo las categorías “varones” y “mujeres”. Esta forma particular de organización social es presentada como producto de la “biología” y asumida como lo “natural”. Pero no lo es.

[5] Para ampliar esta información, podés consultar “Perspectiva de género y diversidad” de la Editorial Mingeneros acá: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/26

• Estereotipos de género

Son atribuciones binarias que se dan a cada persona y que descansan en el imaginario social. Son modelos que se imponen como únicos, lo cual restringe y limita la posibilidad de expresión de la diversidad y deja por fuera la complejidad y heterogeneidad de las personas. Dentro de esas pautas transmitidas, que son entendidas como "naturales", se reproducen las estructuras de poder y opresión.

Por lo general, estos estereotipos son rígidos e inflexibles. A su vez, generan una presión y un mandato social para cumplir con lo que establecen, por ejemplo, la expectativa de que una mujer debe ser madre, si no no es mujer "completa"; o bien, que un varón es quien debe sostener económicamente al hogar, si no no es lo suficientemente "varón" y será visto como un "mantenido".

Los estereotipos y representaciones acerca de cómo somos o "cómo deberíamos ser", se sostienen porque atraviesan todas las áreas de nuestra vida. Desde que nacemos, la cultura, el lenguaje y la vida afectiva nos van inculcando ciertas normas, valores y roles que parecen "naturales" y que, por lo tanto, no cuestionamos. De un modo no consciente, vamos aprendiendo y reproduciendo tales estereotipos, incorporados a nuestra vida cotidiana.

• Identidad de género[6]

La identidad de género refiere a la "vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales" (artículo 2 de la Ley N° 26.743 de Identidad de género).

• Masculinidad hegemónica[7]

Se refiere a un modelo de comportamiento masculino que denota categorías jerárquicas entre varones. Según Olavarría (2017), la masculinidad hegemónica apela a un modelo de varón que no debe tener rasgos femeninos, ni infantiles, ni homosexuales; la idea de varón hegemónico es la de un varón cis, heterosexual, fuerte, proveedor, racional, dominante. Algo que, en definitiva, no representa la realidad cotidiana.

Esta jerarquización es respetada sin cues-

[6] Para ampliar esta información, podés consultar "Diversidad. Una perspectiva para la igualdad" de la Editorial Mingeneros acá: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/35

[7] Para ampliar esta información, podés consultar "Masculinidades sin violencias" de la Editorial Mingeneros acá: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/19

tionamiento, y aquí llegamos al punto sobre el cual queremos reflexionar: ¿por qué es importante revisar el modelo de masculinidad hegemónica? Porque el ejercicio y la construcción de tal masculinidad constituye la base para el desarrollo de múltiples desigualdades y violencias.

- ## Patriarcado[8]

Es el sistema social, político, cultural y económico en el que vivimos. El patriarcado, como sistema, ordena nuestras vidas y para esto se basa en la supremacía, la jerarquía, el privilegio de los varones y su capacidad de ejercicio del poder como autoridad.

Esta forma de organización social reproduce un modelo en el que los varones son ubicados en posiciones de privilegio respecto de mujeres y LGBTI+. Esto configura relaciones desiguales de poder que benefician a unxs sobre otrxs y constituye una situación de injusticia que está en la base de las diferentes formas de violencia contra mujeres y LGBTI+.

» **Trabajo remunerado:** empleos a los que se les otorga valor económico y visibilidad social. Dentro de esta categoría, podemos pensar los trabajos de producción, tanto de bienes materiales como de servicios.

» **Trabajo no remunerado - tareas de cuidado:** trabajos que se suelen realizar en la esfera doméstica. Se considera que quienes realizan estas tareas tienen capacidades innatas para hacerlas. Este tipo de trabajo no cuenta con rédito económico ni visibilización social, aunque sin él no se podría sostener el sistema social. Dentro de esta categoría, se encuentran las tareas domésticas, los cuidados de otras personas, las tareas de crianza, entre otras.

OBJETIVOS DE LOS TALLERES

» Reconocer las formas en que se expresan los estereotipos de género en los espacios de trabajo, organización y participación de la vida cotidiana.
» Analizar las desigualdades que devienen de una socialización basada en estereotipos y roles de géneros.
» Identificar al patriarcado como un sistema social, económico, cultural que establece la supremacía de los varones respecto de mujeres y LGBTI+.

[8] Para ampliar esta información, podés consultar "Perspectiva de género y diversidad" de la Editorial Mingeneros acá: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/26

MODALIDAD PRESENCIAL

Taller: Estereotipos de género

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• Un espacio amplio donde se pueda trabajar en ronda y en grupos. • Carteles con las leyendas: “Siempre”, “Muchas veces”,“Nunca” y “Pocas veces”. • Afiches con siluetas humanas. • Marcadores.	Una hora y media (1:30 hs).

Actividad de caldeamiento: Las 4 esquinas
Duración: 30 minutos

Para dar inicio al taller se propondrá una ronda de presentación para conocernos entre lxs integrantes del grupo. Para esto, cada unx tendrá que decir su nombre y pronombre. Luego, comenzaremos con la dinámica colocando cuatro carteles, uno en cada esquina de la sala, con las siguientes expresiones: “Siempre”, “Muchas veces”,“ Nunca” y “Pocas veces”.

La coordinación irá leyendo diferentes afirmaciones en voz alta y cada participante deberá responder desplazándose hacia uno de los carteles, según cuánto acuerdo tengan con las frases leídas. Cada vez que se lea una afirmación y lxs integrantes del grupo se desplacen en el espacio, quienes coordinan les consultarán por qué eligieron ese lugar. Se buscará que puedan dar sus opiniones y generar un espacio de reflexiones colectivas problematizando cada una de estas frases.

Frases propuestas para leer (que pueden variar o cambiar de acuerdo al público destinatario):

- *Me gusta arreglarme para salir de casa.*
- *Me depilo.*
- *Participo activamente de las tareas del hogar.*
- *Lloro con facilidad.*
- *Puedo expresar mis sentimientos sin temor al qué dirán.*
- *Me cuido.*
- *En mi infancia me hablaban de sexualidad.*
- *Me cuesta el lenguaje inclusivo.*
- *Me siento a gusto con mi cuerpo.*
- *En mi niñez me vestían con frecuencia de color rosa o celeste.*
- *Siento que mis opiniones son tenidas en cuenta en mi trabajo.*

Luego de haber pasado por cada una de las afirmaciones, y después de observar cómo se recorrieron las esquinas, podemos invitar a tomar asiento y reflexionar sobre algunas de las siguientes preguntas:

» ¿Cómo se sintieron realizando esta actividad? ¿Alguna de las frases les sorprendió?
» A medida que jugaban, ¿se les venían a la mente recuerdos puntuales asociados a las consignas de los carteles?

Actividad de caldeamiento: Estereotipos de género

Duración: 40 minutos

En este momento, se sugiere la conformación de grupos de aproximadamente 7 personas.

Se les entregan afiches con siluetas humanas para que en grupos agreguen palabras, dibujos, que permitan ilustrar:

» ¿Qué se esperaba de los varones hace 20 años?
» ¿Y cómo debían ser las mujeres?

Se propondrá debatir esas características y elegir las que consideren principales de acuerdo con un "modelo de mujer/varón" de hace 20 años.

En base a lo elaborado, les pedimos que por grupo intenten responder:

» ¿Cuáles de esos "estereotipos de género" siguen vigentes?
» ¿Cuáles han cambiado?
» ¿Quiénes son perjudicados por los estereotipos de género?
» ¿Qué relación tienen los estereotipos con la desigualdad de género?

Se expondrán brevemente algunos conceptos prioritarios –identidad de género, estereotipos de género y masculinidad hegemónica– para orientar la discusión. Se sugiere contar con cartelería y las definiciones de forma legible de modo que esta instancia sea lo más concisa posible.

En el caso de realizar esta actividad con población joven, se puede proponer en la consigna que piensen en los modelos de varones y mujeres de sus familias y qué diferencias/similitudes ven respecto de sus propias historias.

Actividad de cierre: ¿Qué son los roles y estereotipos de género?

Duración: 20 minutos

Para finalizar, se sugiere presentar el video "¿Qué son los roles y estereotipos de género?" de la Campaña Nacional Contra las Violencias de Género. Luego de los aportes que surjan en la discusión proponemos realizar una síntesis de los conceptos prioritarios del taller para complementar los saberes de lxs participantes.

Taller: ¿Cuándo te diste cuenta?

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• Encuestas para lxs participantes. • Lapiceras. • Afiches. • Situaciones/contextos impresos.	Una hora y media (1:30 hs).

Actividad de caldeamiento: Encuesta "invertida"
Duración: 20 minutos

En una ronda de presentación cadx participante tendrá que decir su nombre y pronombre.

Luego, se reparte la encuesta que se presenta a continuación. Invitamos a lxs participantes a leerla y a responderla.

¿Usted es heterosexual?

Por favor responda el siguiente cuestionario (marcar con una cruz):

1. ¿Usted está o estuvo en pareja?

◯ SI ◯ NO
◯ Con un varón
◯ Con una mujer

2. ¿Usted es heterosexual?

◯ SI ◯ NO

¿Cómo se dio cuenta?

....
....
....
....

3. ¿Cuál cree que es la causa de su heterosexualidad?

◯ Por elección
◯ Por motivos económicos
◯ Por motivos genéticos
◯ Por motivos religiosos
◯ Por motivos psicológicos
◯ otros

4. ¿Cree que su heterosexualidad tiene cura?

◯ SI ◯ NO

5. ¿Su familia sabe que usted es heterosexual?

◯ SI ◯ NO

6. ¿Lo saben en su trabajo?

◯ SI ◯ NO

¿Teme que la/o despidan?

◯ SI ◯ NO

7. ¿Qué haría si su hija le dice que es heterosexual?

◯ La echaría de su casa
◯ La rebautizaría
◯ Otros

8. ¿Usted aceptaría que la maestra de su hijo sea heterosexual?

◯ SI ◯ NO

9. ¿Qué opina de que los/as heterosexuales adopten?

....
....
....
....

10. ¿Es usted heterosexual porque sus experiencias con personas de su mismo sexo la/o han decepcionado?

◯ SI ◯ NO

11. ¿Usted considera que su heterosexualidad es una etapa de su vida?

◯ SI ◯ NO

12. ¿Alguna vez fue discriminada/o por su condición heterosexual?

◯ SI ◯ NO

13. ¿Usted discrimina a las/os heterosexuales?

◯ SI ◯ NO

14. ¿Usted cree que las/os heterosexuales deben tener los mismos derechos que las/os homosexuales?

◯ SI ◯ NO

Fuente: Mujeres Públicas. Encuesta Comunidad Heterosexual Argentina. Disponible en: http://www.mujerespublicas.com.ar/

En ronda, invitamos a una breve puesta en común usando como disparador algunas de las preguntas que siguen:

» ¿Cómo se sintieron leyendo la encuesta?

» ¿Alguna pregunta les llamó la atención? ¿Alguna vez les hicieron preguntas de este estilo?

» ¿Hacia quiénes suelen estar dirigidas estas preguntas? ¿Pudieron o podrían responder todas las preguntas?

» ¿Con qué finalidad consideran que se confeccionó la encuesta? ¿Qué busca visibilizar? ¿Les despertó alguna reflexión en particular?

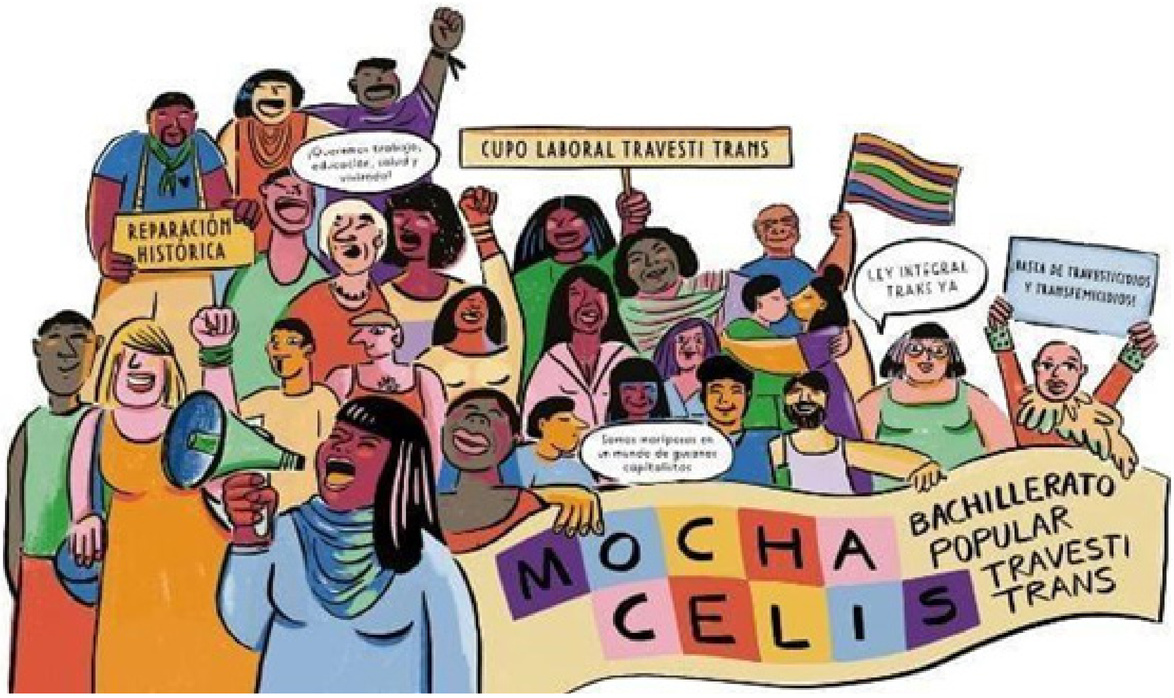
Actividad de desarrollo: El juego de los personajes

Duración: 40 minutos

» Momento 1: Los personajes

Proponemos el armado de subgrupos, a cada uno de los cuales les repartiremos la imagen que se presenta a continuación junto con la siguiente consigna:

» Elijan un personaje de la imagen y realicen una caracterización que incluya: su edad, su nacionalidad, su identidad de género, su orientación sexual, sus gustos, sus habilidades laborales/profesionales.



» Momento 2: El debate

Una vez que cada grupo haya caracterizado a la persona que eligió, repartimos consignas diferenciadas para cada uno de ellos, donde tengan que poner a jugar a sus personajes en diferentes situaciones/contextos.

Si los subgrupos son más de 4, podemos repetir las consignas entre algunos de ellos. Esta estrategia puede resultar interesante para observar las diferencias y similitudes que pueden aparecer en las producciones.

Situaciones/contextos para repartir en los grupos:
1) Busca trabajo y le realizan una entrevista laboral.
2) Le propusieron la coordinación de su grupo de participación política/social.
3) Escucha chistes machistas en su espacio de participación, muchos de los cuales se refuerzan en los grupos de Whatsapp.
4) Tiene mellizos de 5 años que terminan el jardín en diciembre y debe organizar su rutina para poder trabajar en enero.

Preguntas para orientar el debate de cada grupo a partir del personaje elegido:

- ¿Cómo se siente ante esta situación? ¿Debe asumir algún desafío o esfuerzo particular?
- ¿Vivencia algún tipo de discriminación, violencia o trato desigual en relación con otras personas en su misma situación? ¿Aparece vulnerado algún derecho?
- Si pensamos en una persona con otra identidad de género ¿consideran que la situación se daría de otro modo?
- ¿Recuerdan alguna situación laboral propia que pueda relacionarse con la escena trabajada?

» Momento 3: Puesta en común

Cada grupo expone sus producciones. A medida que transcurre la exposición sobre cada personaje y su contexto, podemos aprovechar para problematizar junto con lxs participantes sobre algunos de los siguientes tópicos:

- Las representaciones estereotipadas que suelen circular respecto de travestis, trans y no binaries.
- El trato recibido de acuerdo con la identidad de género u orientación sexual en diferentes ámbitos de participación y en el laboral en particular.
- Las discriminaciones y desigualdades como tipos de violencias.
- La noción de techo de cristal.
- La distribución de trabajos remunerados y no remunerados.

Actividad de cierre
Duración: 15 minutos

Invitamos a cerrar el encuentro pidiendo a lxs particiantes que compartan algún estereotipo de género que consideren importante derrumbar.

MODALIDAD VIRTUAL

Taller: ¡Sobre gustos hay mucho escrito!

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• PC y acceso a internet. • Corto Campaña "Argentina sin violencias". • Video "Qué son los roles y estereotipos de género"	Una hora y media (1:30 hs).

Actividad de caldeamiento: Las violencias cotidianas
Duración: 40 minutos

Mientras las personas se van conectando, invitamos a que cada unx cuente por el chat su nombre, apodo y el lugar desde donde participa.

Realizadas las presentaciones, observamos junto al grupo el corto: "Lo que hacemos sin pensar, empecemos a pensarlo".

Lxs participantes deberán registrar las diferentes tareas que realizan lxs personajes de la historia a medida que observan el video. Luego, para moderar la puesta en común proponemos una serie de preguntas que orientan el debate grupal sobre el corto:

» ¿Qué ocurre en esta historia?
» ¿Qué intenta visibilizar?
» ¿Consideran que esta historia refleja situaciones cotidianas que se dan en muchas familias?

Les proponemos vincular los aportes del debate con la distribución de las **tareas de cuidado - trabajo no remunerado** que se dan en muchos hogares, a partir de las siguientes preguntas:

» ¿Qué son las tareas de cuidado - trabajo no remunerado?
» ¿Sobre quiénes suelen recaer en nuestra sociedad?
» ¿Se usa esta expresión para referirse a las mujeres u otras identidades de género?

» ¿Conocen ejemplos de otros ámbitos donde aparecen diferenciadas las tareas de acuerdo al género?
» ¿Cómo se reparten este tipo de tareas en sus ámbitos de participación o trabajo?

Se expondrán brevemente algunos **contenidos prioritarios** –tareas de cuidados y trabajo no remunerado– para orientar la discusión. Se sugiere contar con material de soporte en el que estén expresadas las definiciones de forma legible, de modo que esta instancia sea lo más concisa posible.

Actividad de desarrollo: El juego del semáforo
Duración: 40 minutos

» Momento 1

Para comenzar, solicitamos a lxs participantes que realicen tres carteles con las siguientes frases:
» está **más** naturalizado
» está **algo** naturalizado
» no está **para nada** naturalizado

Luego, leemos las afirmaciones en voz alta e invitamos a que cada integrante del grupo levante el cartel con el color que la identifica o lo escriba por chat en caso de no contar con cámara.

Significado de los colores del semáforo:

- **Está *más* naturalizado:** La afirmación nos resulta familiar, ya sea porque se trabaja o se promueve en el espacio de forma sostenida, conocida y consensuada por la mayoría.
- **Está *algo* naturalizado:** La afirmación nos resulta dudosa, ya que se presenta en nuestro ámbito, pero "hasta ahí". Es llevada a cabo por pocas personas y no se trata de una acción consciente, promovida o ejercida. Todavía falta concientizar en el tema.
- **No está *para nada* naturalizado:** La afirmación no se desarrolla en nuestro espacio porque genera resistencia, se desconoce, no se cuenta con los recursos o no se sabe cómo abordarla.

Afirmaciones referidas a los ámbitos laborales, de participación y organización:
1. Circulan chistes y comentarios machistas. Es decir, afirmaciones que refuerzan los estereotipos de género; se refieren a características corporales, a la orientación sexual y/o identidad de género de las personas.
2. Las opiniones de todas las personas, sin importar su género, son tenidas en cuenta a la hora de tomar decisiones.

3. Todas las personas tenemos los mismos derechos, recibimos el mismo trato y tenemos las mismas oportunidades.
4. Contamos con espacios de referencia en temáticas de género y diversidades (Secretaría, Comisión, Departamento, etc.).
5. No se hacen comentarios sobre la ropa que usan las mujeres.

A medida que se avanza en la dinámica, se recomienda hacer pausas para compartir una breve puesta en común. También, se sugiere reflexionar entre todxs sobre el significado del concepto "naturalizado", su implicancia en la vida cotidiana y cómo una enorme cantidad de prácticas sociales se naturalizan e invisibilizan para luego poder develar los significados que adoptan.

Finalizada la actividad, desde la coordinación se exponen algunas conclusiones y comentarios con el objetivo de realizar una síntesis. Es un buen momento para invitar a quienes lo deseen a compartir sus opiniones respecto de las particularidades que las afirmaciones presentan en sus respectivos ámbitos de participación.

Momento 2

Se conforman grupos de trabajo que se trasladarán a diferentes salas virtuales y estarán moderados por lxs coordinadorxs. Si contamos con tantxs coordinadorxs como salas habilitadas, podemos enunciar las consignas de trabajo cuando nos reunimos con cada grupo:

Seleccionar dos afirmaciones que la mayoría del grupo haya elegido en la actividad del semáforo con amarillo o rojo y proponerle a lxs participantes que:
1) Compartan ejemplos concretos y reflexiones sobre cómo se presenta la temática en los diferentes espacios laborales o de participación.
2) Piensen al menos una línea de acción posible para cada afirmación que tienda a revertir esta situación.

Es posible que cada espacio de trabajo implique un abordaje situado de la línea de acción pensada por el grupo. Se recomienda, tomar nota de estas particularidades para compartir luego en el plenario.

Momento 3
Duración: 20 minutos

En un plenario a grupo completo, un representante de cada equipo expondrá lo trabajado.

Actividad de cierre
Duración: 10 minutos

Para cerrar sugerimos proyectar el Micro 2 "Qué son los roles y estereotipos de género" y el video "Contemos los cuidados: reflexiones" elaborados por el MMGyD.

Taller: ¿Qué ves cuando me ves?

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• Video "Contratá Trans. Capítulo 2: ¿De qué hablamos cuando hablamos de sexo, género e identidad?".	Una hora y media (1:30 hs).

Actividad de caldeamiento: Ordenado ideas
Duración: 30 minutos

Mientras las personas se van conectando, invitamos a que cada una cuente por el chat su nombre, el lugar desde donde participa y algo que le guste hacer en su tiempo libre.

Realizadas las presentaciones, compartimos con el grupo un fragmento del video (hasta el minuto 3.45): *Contratá Trans. Capítulo 2: ¿De qué hablamos cuando hablamos de sexo, género e identidad?*

Luego, se hará una puesta en común con las siguientes preguntas:

- ¿Con qué finalidad se realizó el video?
- ¿Conocían los conceptos que aborda? ¿Desconocían alguno?
- ¿Alguno de ellos les llamó la atención?

Como podemos observar, en el video se desarrollan diferentes definiciones y temáticas, entre ellas: género, estereotipos de género e identidad de género.

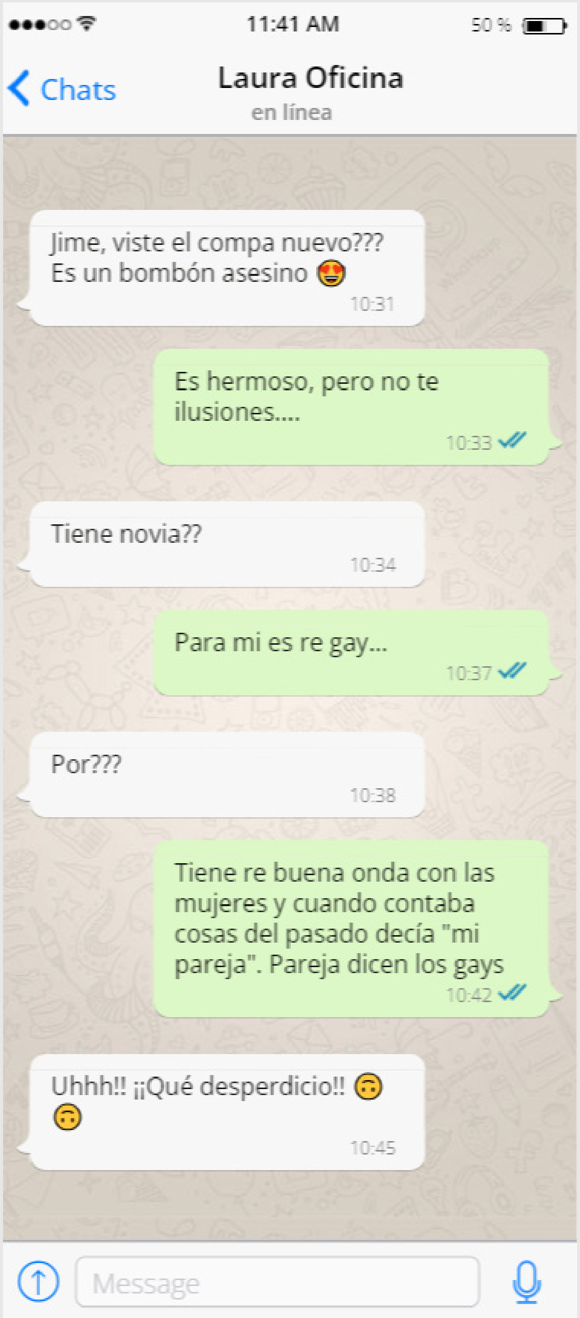
Podemos aprovechar el intercambio para traer, aclarar y/o preguntar sobre algunos de estos conceptos en particular e invitar a vincularlos con ejemplos de la vida cotidiana y laboral.

Actividad de desarrollo

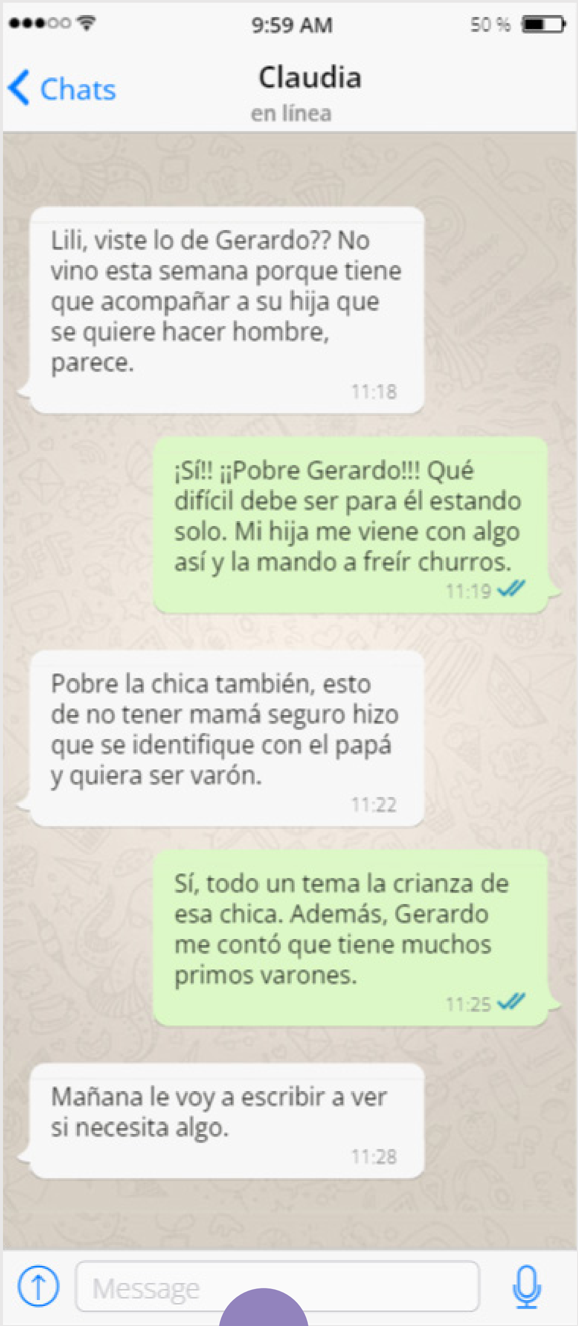
Duración: 50 minutos

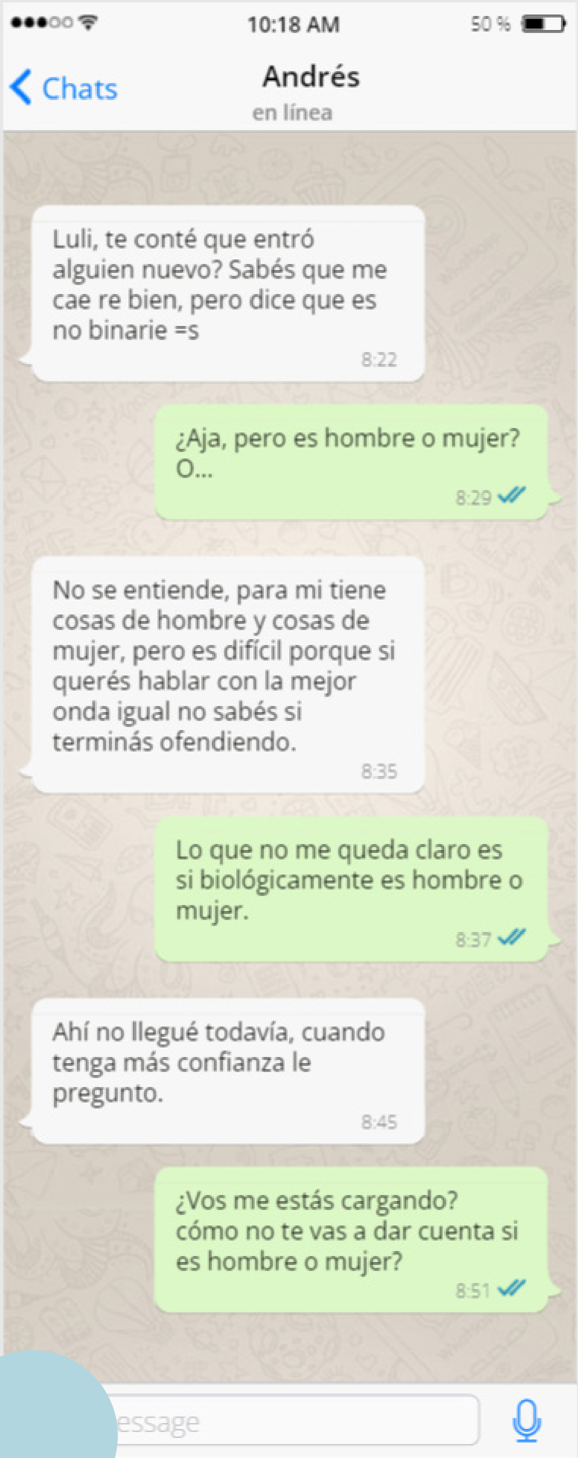
Se conforman pequeños grupos de trabajo que trasladaremos a diferentes salas virtuales y estarán moderados por lxs coordinadorxs. Si contamos con tantxs talleristas como salas habilitadas, podemos enunciar las consignas de trabajo cuando nos reunimos con cada grupo.

A cada uno de los equipos les compartimos uno de los diálogos que se presentan a continuación junto con las consignas para el debate y el glosario. Si el grupo es muy numeroso, podemos armar subgrupos, repitiendo los diálogos entre algunos de ellos. Esta situación puede resultar muy interesante para observar las diferencias y similitudes que pueden aparecer en los análisis sobre una misma escena.


11:41 AM
50 %
Chats
Laura Oficina
en línea
Jime, viste el compa nuevo??? Es un bombón asesino
10:31
Es hermoso, pero no te ilusiones....
10:33
Tiene novia??
10:34
Para mi es re gay...
10:37
Por???
10:38
Tiene re buena onda con las mujeres y cuando contaba cosas del pasado decía "mi pareja". Pareja dicen los gays
10:42
Uhhh!! ¡¡Qué desperdicio!!
10:45
Message


10:33 AM
50 %
Chats
Oficina 601
José
Miralo a Mariano, qué bien que se lleva con la compañerita nueva
Pablo
¡Compañerito querrás decir! Viene con sorpresa
Paraaaaaa! ¡¡¡Solo estamos hablando de laburo!!!!
José
¡Ojo!! ¡Viene con sorpresa! ah, pero tiene mejor cuerpo que las de la ofi
Pablo
Cómo te gustan los trabucos Josesito!!!
José
Yo no le hago asco a nada... ¿No te enseñaron que no hay que discriminar?? jajajaja
Message


9:59 AM
50 %
Chats
Claudia
en línea
Lili, viste lo de Gerardo?? No vino esta semana porque tiene que acompañar a su hija que se quiere hacer hombre, parece.
11:18
¡Sí!! ¡¡Pobre Gerardo!!! Qué difícil debe ser para él estando solo. Mi hija me viene con algo así y la mando a freír churros.
11:19
Pobre la chica también, esto de no tener mamá seguro hizo que se identifique con el papá y quiera ser varón.
11:22
Sí, todo un tema la crianza de esa chica. Además, Gerardo me contó que tiene muchos primos varones.
11:25
Mañana le voy a escribir a ver si necesita algo.
11:28
Message


10:18 AM
50 %
Chats
Andrés
en línea
Luli, te conté que entró alguien nuevo? Sabés que me cae re bien, pero dice que es no binarie =s
8:22
¿Aja, pero es hombre o mujer? O...
8:29
No se entiende, para mi tiene cosas de hombre y cosas de mujer, pero es difícil porque si querés hablar con la mejor onda igual no sabés si terminás ofendiendo.
8:35
Lo que no me queda claro es si biológicamente es hombre o mujer.
8:37
Ahí no llegué todavía, cuando tenga más confianza le pregunto.
8:45
¿Vos me estás cargando? cómo no te vas a dar cuenta si es hombre o mujer?
8:51

Consignas para el debate:

» ¿Cuáles fueron las primeras impresiones que les despertó la lectura del diálogo que les tocó?
» ¿Escucharon o vivenciaron escenas como estas en sus vidas cotidianas? Compartan otros ejemplos con el grupo.
» Recorran el apartado de conceptos prioritarios con las definiciones y vinculen la conversación que les tocó con al menos uno de los conceptos leídos, tomando nota de los motivos por los cuales encontraron esta relación.
» Pensar y elegir entre todxs una situación real o ficticia donde uno de los conceptos elegidos se haga presente en sus ámbitos de participación o trabajo.

Volvemos a encontrarnos con la totalidad de los grupos y realizamos un plenario donde cada equipo expone lo trabajado. Destinamos aproximadamente 20 minutos para la puesta en común.

Podemos aprovechar la puesta en común para:

» Poner de manifiesto las discriminaciones, violencias y tratos desiguales que vivencian LGBTI+.
» Proponer líneas de acción posibles en pos de transversalizar la perspectiva de género y diversidad en los espacios laborales.

Actividad de cierre
Duración: 15 minutos

Para finalizar el taller, podemos proyectar el video ***Ley de identidad de género - Canal Encuentro*** e invitar a lxs participantes a compartir por el chat un aprendizaje o reflexión nueva que se lleven del encuentro.

Eje 3: Abordaje integral de las violencias por motivos de género

CONTENIDOS PRIORITARIOS

Conceptos para establecer puntos de partida que nos convoquen a la reflexión colectiva y a (re)pensar(nos) para construir una sociedad más justa e inclusiva:

Las **violencias por motivos de género**[9] son una **manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los géneros**. Esta perspectiva las enmarca como un problema social, cultural y político. Es decir, cuando hablamos de violencias por motivos de género no nos estamos refiriendo a un fenómeno individual, de pareja o intrafamiliar, sino a la subordinación social de mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, trans, travestis, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas (LGBTI+) en el marco de un orden de género y una política sexual que adquiere características particulares en el actual escenario histórico.

El **abordaje integral** supone entender que **las situaciones de violencia por motivos de género generan la vulneración de múltiples derechos**, como por ejemplo el acceso a la vivienda, a la salud, a derechos económicos, entre otros. Esta perspectiva propone poder acompañar la restitución de esos distintos derechos que se hayan vulnerado a través de las redes institucionales y/o comunitarias del territorio, así como también las redes personales con las que cada persona cuenta.

[9] Para ampliar la información, podés consultar “Violencias por motivos de género” de la Editorial Mingeneros acá: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/32

Leyes nacionales:

La Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales entiende a la **violencia contra las mujeres** como: ***"toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.***

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón".

En el artículo 5 se definen seis **tipos** de violencias contra mujeres y LGBTI+: **física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política.**

Y en el artículo 6 se describen ocho **modalidades** en las que pueden manifestarse las violencias contra mujeres y LGBTI+ en diferentes ámbitos: **doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público y pública política**

La Ley N° 26.743 de Identidad de Género, promulgada en el año 2012, reconoce el **derecho humano a la identidad de género**, se haya realizado el cambio registral o no. Esto permite ampliar la interpretación de la "violencia contra las mujeres" **y comprender la violencia por motivos de género desde una concepción no centrada exclusivamente en el sexo asignado al nacer.**

Herramientas para el acompañamiento[10]:

- Escucha activa: debe ser atenta, libre de prejuicios, y se debe prestar el tiempo que sea necesario en un espacio cuidado. Es importante identificar el riesgo en el que se encuentra la persona en situación de violencia y conocer sus redes de contención. Ejercer una escucha activa es necesario para no culpabilizar a quien esté atravesando esta situación.
- Importancia del consentimiento: cuando evaluamos los pasos a seguir para acompañar a la persona en situación de violencia es importante que la persona esté de acuerdo y participe en su construcción. La posibilidad, pertinencia y dinámica de esos acuerdos varían según cada persona, su proceso subjetivo y el contexto. La estrategia se puede ir modificando en el transcurso del tiempo, ya que es flexible y dinámica.
- Acompañamiento: implica la construcción y el fortalecimiento de las redes comunitarias y articulaciones institucionales. El acompañamiento de situaciones de violencia de género puede suponer frustraciones u obstáculos en el camino, por eso, es fundamental construir redes de contención entre amigxs, compañerxs y también con espacios de gestión estatal.

OBJETIVOS DE LOS TALLERES

» Reconocer cómo se expresa la violencia por motivos de género desde una perspectiva de género y diversidad.
» Identificar las herramientas para un acompañamiento y abordaje de las violencias con perspectiva de género y diversidad.

MODALIDAD PRESENCIAL

Taller: Nombremos las violencias

[10] Para ampliar estas herramientas, podés consultar la “Guía de herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género” de la Editorial Mingeneros acá: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/22

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• Un espacio amplio donde se pueda trabajar en ronda y en grupos. • Afiches por grupo. • Marcadores. • Refranes. • Preguntas disparadoras para cada equipo. • Tarjetas con situaciones de violencia por motivos de género.	Una hora y media (1:30 hs).

Actividad de caldeamiento: Frases célebres

Duración: 25 minutos

Comenzamos el taller repartiendo a cada participante la mitad de un refrán como los que se presentan a continuación. Luego, lxs invitaremos a que circulen por el espacio buscando a la persona que le haya tocado la otra parte del refrán. Es importante que contemos con una cantidad de frases suficientes para incluir a la totalidad del grupo.

Refranes:

- Más vale malo conocido… que bueno por conocer.
- El que calla… otorga.
- Más vale pájaro en mano… que cien volando.
- A caballo regalado… no se le miran los dientes.
- No hay mal que… por bien no venga.
- Aunque la mona se vista de seda… mona queda.
- Silencio es… salud.
- Dime con quién andas… y te diré quién eres.
- Hazte fama y… échate a dormir.
- Ojos que no ven… corazón que no siente.
- Los que se pelean… se aman.
- Donde hubo fuego… cenizas quedan.
- En boca cerrada… no entran moscas.
- Al mal tiempo… buena cara.
- Detrás de cada gran hombre… Hay una gran mujer.
- Billetera… mata galán.
- Hecha la ley… hecha la trampa.

Armadas las duplas, nos ubicamos en ronda e invitamos a que cada pareja comparta en voz alta el refrán que le tocó. Una vez repasadas todas las frases, podemos realizar las siguientes preguntas:

- *¿Conocían todos los refranes?*
- *¿Frente a qué tipo de situaciones los escuchamos?*
- *¿Suelen usar alguno de ellos? ¿En qué casos?*

Es un buen momento para promover la reflexión acerca de las diferentes representaciones sociales que portan muchos de los refranes que circulan en la sociedad, los que refuerzan **violencias de género, estereotipos de género, mandatos, mitos y discriminaciones.**

Como cierre de este primer momento, podemos hacer visible que la actividad propuesta se vincula con la temática a trabajar en el taller: las violencias por motivos de género.

Actividad de desarrollo: La dinámica de las situaciones

Duración: 40 minutos

Se propone crear grupos de hasta 10 personas aproximadamente. Cada equipo tendrá una situación distinta y debatirán sobre **qué tipos y modalidades de violencia por motivos de género** aparecen y **qué se podría hacer** si se acerca algunx amigx,compañerx a contarnos que está atravesando o conoce a alguien en esa situación.

*Se recomienda dedicar al menos **10 minutos** para transmitir las herramientas que se encuentran en el apartado de **conceptos prioritarios** que son de utilidad a la hora de abordar situaciones de violencia por motivos de género.*

Situaciones de violencia por motivos de género:

1. Marianela vive con sus dos hijxs de 3 y 4 años y su pareja Román. Hace tiempo que no sale de su casa y varixs vecinxs refieren haber visto "situaciones raras", pero no se han acercado. Lxs niñxs no están yendo al jardín. Un día, su amiga fue a tocarle la puerta, vio que tenía marcas en el ojo y que estaba desanimada al hablar. Ella se dio cuenta de que precisaba ayuda y le aconsejó llamar a la Línea 144, pero Marianela le dijo que no, ya que no quería realizar ninguna denuncia ni meterse en ningún lío porque no quería dejar de ver a sus hijxs, que "así y todo, Román es buen padre".

2. Paula tiene 40 años y vive en un pueblo del sur de Córdoba. Es mamá de Ciro de 2 años. Su expareja no se responsabiliza del cuidado, por lo que Paula no recibe ningún tipo de asistencia de su parte. Ella no se animó a denunciar el incumplimiento de la cuota porque su ex fue violento con ella y tiene miedo de que actúe en su contra. A su vez, teme perder su única fuente de ingreso debido a que está en un trabajo no registrado. Paula se acercó a sus compañerxs de trabajo para contarles su situación y ver qué puede hacer para salir de esta.

3. Ari, de 25 años, cuenta que cada vez que sale con sus amigxs, su novio le pide que mande la ubicación para saber dónde está y una foto para saber cómo salió vestidx. Muchas veces le pidió que se cambiara porque estaba vestidx muy provocativx. Él suele revisar quién le pone “Me gusta” a las fotos en las redes sociales. Refiere que lo hace para cuidarlx.

4. Pedro tiene 30 años y hace unos meses empezó a salir con Juan, un chico de su mismo barrio. Ellos están muy contentos con la relación y disfrutan pasar tiempo juntos. Pedro le cuenta a sus amigxs, muy angustiado, que hace algunos días Juan lo había acompañado al médico, y el personal de seguridad los separó de forma violenta al ver que se estaban dando un beso en la sala de espera.

Para la puesta en común, se propone volver a formar una ronda e invitar a cada grupo a compartir qué situación le tocó, qué tipos y modalidades de violencia identificaron y cómo la abordarían.

Durante la actividad, se sugiere que lxs coordinadorxs tengan en cuenta estas recomendaciones para profundizar y alimentar el debate de los grupos cuando se piensa cómo acompañar situaciones de violencias por motivos de género:

» Situación 1

Podemos ver que Marianela está atravesando una situación de violencia por motivos de género de tipo física y psicológica en su modalidad doméstica. Para esta situación, sugerimos:

- Volver a hablar con Marianela, escucharla activamente y consultarle qué es lo que ella quiere hacer. Recordar la importancia del consentimiento y del acompañamiento.
- Indagar sobre sus redes de contención tanto personales como institucionales para, por ejemplo, acompañarla en el cuidado de sus hijxs.
- Hacer hincapié en que tiene derecho a vivir una vida libre de violencias.
- Comentarle los recursos existentes en el territorio y que la Línea 144 no es una línea de denuncia, siempre es confidencial, que allí pueden asesorarla y contenerla. A su vez, que las denuncias policiales no son obligatorias para garantizar el acceso a derechos.

» Situación 2

Paula está atravesando una situación de violencia por motivos de género de tipo económica y patrimonial y psicológica en su modalidad doméstica. En esta situación, sugerimos:

- Consultarle si se encuentra asesorada legalmente.
- Indagar si hay algún acuerdo –de

palabra o legal– con el padre de sus hijxs sobre la cuota alimentaria, el régimen de comunicación, el cuidado, la responsabilidad parental, entre otras.

- Brindarle los recursos para acceder al apoyo económico del Programa Acompañar del MMGyD. Averiguar, al mismo tiempo, si ya se encuentra inscripta a algún programa.

Situación 3

Por su relato, Ari está atravesando una situación de violencia por motivos de género de tipo psicológica en su modalidad doméstica. Les sugerimos:

- Consultarle cómo se siente, qué piensa de las situaciones que está viviendo, y qué le gustaría hacer al respecto. Recordar la importancia de la escucha activa, el consentimiento y el acompañamiento.
- Hacer hincapié en su derecho a una vida libre de violencias.
- Cuestionar las formas de "cuidar" de su pareja.
- Brindarle recursos de contención como la Línea 144 e información sobre profesionales y/o dispositivos de atención de salud mental.

Situación 4

La situación de violencia de género atravesada por Pedro y Juan es de tipo psicológica y física en su modalidad institucional. Les sugerimos:

- Consultarle a Pedro cómo se sienten ambos y qué les gustaría hacer al respecto. Recordar la importancia de la escucha activa, el consentimiento y el acompañamiento.
- Pensar en conjunto qué hubiese sucedido si la situación fueraprotagonizada por una pareja cis-heterosexual.
- Brindarle información sobre la Línea 144 para contención y asesoramiento. Comentarle que existe la posibilidad de realizar la denuncia en caso de que lo deseen.

Actividad de cierre: Otros mensajes posibles
Duración: 20 minutos

Recuperando lo expuesto por cada grupo, lxs coordinadorxs anotarán en un afiche los recursos que surgieron para abordar las consultas y situaciones de violencia por motivos de género. Se pueden sumar aquellos que corresponden a la localidad donde se esté llevando adelante el taller y otros que consideren importantes y no hayan sido mencionados.

Para finalizar, invitamos a que las duplas retomen la propuesta del caldeamiento y "reversionen" el refrán que les tocó, cambiando el final hacia un mensaje que sí compartan.

Taller: Las violencias de género

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• Un espacio amplio donde se pueda trabajar en ronda y en grupos. • Tarjetas con los tipos de violencia por motivos de género. • Tarjetas con modalidades de violencia por motivos de género.	Una hora y media (1:30 hs).

Actividad de caldeamiento: ¿Qué cantamos?

Duración: 15 a 20 minutos

Destinamos un momento para que cada participante piense un chiste machista o alguna estrofa de una canción dónde aparezcan expresiones que consideren violentas hacia mujeres o LGBTI+.

La coordinación puede romper el hielo compartiendo algún chiste o fragmento de canción que sea reconocible por todos.

Luego, les pedimos que se desplacen por el espacio –al compás de una canción de fondo o de palmas que realizamos– y que cuando se corte la música se detengan frente a otra persona. En dicho encuentro, deberán compartir el chiste o fragmento de canción elegido con su colega. Realizamos la cantidad de encuentros que nos parezca pertinente en función del tiempo con el que contamos y el nivel de entusiasmo de lxs participantes.

Podemos invitar a una breve puesta en común a partir de preguntas como las que siguen:

» ¿Cómo se sintieron realizando esta actividad?

» ¿Por qué motivos creen que elegimos empezar el taller de esta forma?

Les proponemos retomar la idea de que las violencias por motivos de género se filtran en chistes, comentarios, canciones y otro tipo de mensajes que se reproducen a diario y que pueden incluso hacernos reír o producir goce, como ser al escuchar una música que nos gusta o nos resulta pegadiza.

Actividad de desarrollo
Duración: 45 minutos

Momento 1: Lluvia de ideas

Para indagar nociones previas respecto de la temática que nos ocupa, proponemos una lluvia de ideas sobre la expresión ***violencias por motivos de género***. En un papel, afiche o pizarrón vamos registrando las nociones que van trayendo lxs participantes. Si contamos con la posibilidad de proyectar un audiovisual, compartimos el video *Ley Micaela: ¿Cuáles son las violencias por motivos de género?*. Caso contrario, invitamos a buscarlo en internet desde sus celulares junto a las dos o tres personas que tengan al lado.

Nos tomamos **15 minutos** para que lxs coordinadorxs podamos **retomar lo anotado en los afiches y comentar qué son las violencias por motivos de género, sus tipos y modalidades.**

Momento 2: Armado de grupos

Se le propone a cada participante una actitud que deberá representar circulando por el espacio. Es importante que esta asignación sea individual y permanezca en secreto para el resto del grupo; por ejemplo, a alguien le decimos "tristeza", a quien sigue "enamoramiento", a quien sigue "deportista", a quien sigue "felicidad", a quien sigue "enojo"; para luego repetir los mismos personajes en el mismo orden. A continuación, todas las personas a las que les haya tocado el mismo comportamiento deberán reunirse.

Armados los subgrupos en torno al comportamiento, le entregamos a cada uno de ellos una tarjeta celeste que contendrá un tipo de violencia de género y una tarjeta azul que contendrá una modalidad en la que se expresa esa violencia.

Ejemplo **Grupo tristeza:**

VIOLENCIA ECONÓMICA

VIOLENCIA DOMÉSTICA

Ejemplo **Grupo enamoramiento:**

VIOLENCIA SIMBÓLICA

VIOLENCIA MEDIÁTICA

Ejemplo **Grupo deportista:**

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

VIOLENCIA LABORAL

Ejemplo **Grupo felicidad:**

VIOLENCIA SEXUAL

VIOLENCIA EN EL ESPACIO PÚBLICO

Ejemplo **Grupo enojo:**

VIOLENCIA POLÍTICA

VIOLENCIA PÚBLICA- POLÍTICA

Consigna para los grupos:

1) Proponer ejemplos de la vida cotidiana donde entren a jugar el tipo y modalidad de violencia de género que les tocó.

2) Elegir un ejemplo (real o ficticio) y preparar una breve dramatización grupal donde se haga visible de manera clara el tipo de violencia de género que les tocó y el ámbito donde se produce.

» Momento 3: Dramatización

Concluido el trabajo en equipos, nos sentamos en ronda e invitamos a que cada grupo vaya pasando al centro y realice la dramatización que preparó. El resto de los grupos intentará adivinar el tipo y modalidad de violencia que predominan en la situación representada.

Actividad de cierre

Duración: 15 minutos

Recuperando lo expuesto por cada grupo, lxs coordinadorxs anotan en otro afiche los recursos que surgieron para abordar las consultas y situaciones de violencia por motivos de género. Se pueden sumar aquellos que corresponden a la localidad donde se esté llevando adelante el taller y otros que consideren importantes y no hayan sido mencionados.

RECURSOS

• Línea 144

Correo electrónico: linea144@mingeneros.gob.ar
WhatsApp: 1127716463
Para más información: https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144

• Red de Asistencia Integral de las Violencias por Motivos de Género:

» **Sede Moreno**
Estación Moreno, Línea Sarmiento. Ubicación: Av. Alcorta 2825.
Horario de atención: lunes a viernes de 10 a 15 hs.

» **Sede La Matanza**
Estación González Catán, Línea Belgrano Sur. Ubicación: José Esquiza, sobre las vías en el cruce peatonal entre Simón Pérez y Sáenz y el horario de atención de 8.30 a 14.30 hs

» Sede Lomas de Zamora
Estación Temperley, Línea Roca. Ubicación: Meeks 1330, municipio de Lomas de Zamora. Horario de atención: lunes a viernes de 9 a 15 hs.

» Sede San Martin
Estación Villa Ballester, Línea Mitre. Ubicación: Av. San Martín 4900, entre Alvear y Pueyrredón. Horario de atención: lunes a viernes de 9 a 15 hs.

» Sede Pilar
Estación Pilar, Línea San Martín. Ubicación: Nazarre y Fortez. Horario de atención: lunes a viernes de 8 a 14 hs.

- **Programa Acompañar**

Correo electrónico: acompanar@mingeneros.gob.ar
Para más información: https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa-acompanar

- **Programa Acercar Derechos**

Para más información: https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-acercar-derechos

MODALIDAD VIRTUAL

Taller: El iceberg de las violencias de género

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• PC y acceso a internet. • Imagen del Iceberg de las violencias de género.	Una hora y media (1:30 hs).

Actividad de caldeamiento: Campaña Argentina sin Violencias de Género

Duración: 20 minutos

Comenzaremos con una ronda de presentación para conocernos entre lxs integrantes del grupo. Mientras lxs participantes se van conectando, invitamos a que cada unx cuente por el chat su nombre, su apodo y el lugar desde donde escriben.

Realizadas las presentaciones, observamos junto al grupo dos videos:

- Fulbito
- Empecemos a pensarlo

Lxs participantes deberán registrar impresiones acerca de estas preguntas que luego compartirán con todo el grupo:

- ¿Son situaciones reales?
- ¿Qué nos genera ver estas situaciones?
- ¿Hay algún tipo de violencia de género? ¿Cuál?
- Estas situaciones, ¿pueden ocurrir en nuestra vida cotidiana?

Se expondrán brevemente algunos contenidos prioritarios –violencia por motivos de género, tipos y modalidades– para orientar la discusión. Se sugiere contar con diapositivas que sinteticen los conceptos de modo que esta instancia sea lo más concisa posible.

Actividad de desarrollo

Duración: 40 minutos

Conformamos pequeños grupos de trabajo que trasladaremos a diferentes salas virtuales y estarán moderados por lxs coordinadorxs. Si contamos con tantxs coordinadorxs como salas habilitadas, podemos enunciar las consignas de trabajo cuando nos reunimos con cada grupo.

A cada subgrupo se le asignará una situación.

Situaciones a analizar:

1. Pablo me da plata todos los días para ir a hacer las compras. No deja la billetera porque dice que, si no gasto mucho.
2. Cuando se enoja, Demis se pone violento. Nunca me pegó, pero me insulta o me dice que él me hizo lo que soy hoy.
3. Oscar siempre me dice que, si me voy de acá, nadie me va a aguantar como él.
4. Cuando salgo con amigas siempre estoy atenta al teléfono por si él me llama o escribe. Sé que le molesta que no le responda en el momento en que me escribe.
5. Mi papá me dice que soy una tarada o inútil todo el tiempo.
6. Muchas veces no tengo ganas de tener sexo y él de todos modos insiste hasta que a veces accedo para no seguir discutiendo.
7. En el parto, la obstetra me dijo que no me queje tanto, que si me gustó hacer el pibe también me tengo que aguantar parirlo.
8. En la oficina donde trabajo se presentó la posibilidad de cubrir un puesto jerárquico y eligieron a mi compañero "porque es soltero y no tiene hijos".
9. Cada vez que llego a mi trabajo, mi jefe me llama por el nombre que aparece en mi DNI. A pesar de que varias veces tuve que aclararle mi nombre y pronombre, no los respeta.

Compartimos ciertas preguntas para orientar la discusión y una imagen del iceberg de las violencias de género para utilizar en el último punto:

- ¿Se registra algún tipo de violencia de género?
- ¿Cómo se presentan las violencias de género en estas situaciones?
- ¿Cómo podríamos revertir esta situación?
- ¿Podríamos sumar otras situaciones como ejemplo?
- Dentro del iceberg, ¿dónde ubicarían las situaciones mencionadas?

Les sugerimos realizar una selección de las situaciones para que se vean representados los distintos tipos y modalidades de violencias por motivos de género.



Actividad de cierre

Hacemos una ronda e invitamos a cada participante a pensar y completar una frase con las siguientes preguntas: ¿Qué me llevo? ¿Qué quiero dejar aquí?

Taller: Le sacamos la careta a la Violencia por motivos de género

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• PC y conexión a internet. • Filmina con Iceberg de las violencias. • Enlace de Mentimeter, herramienta digital para el armado de nubes de palabras. • Presentación con una síntesis de los conceptos que se presentan en la Ley N° 26.485: tipos y modalidades de violencias por motivos de género. • Enlace para compartir la Guía de herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/22	Tres horas (3 hs).

Actividad de caldeamiento: ¿Qué es la violencia por motivos de género?
Duración: 20 minutos

Para el desarrollo de esta actividad la coordinación necesita tener las condiciones técnicas para crear una nube de palabras. Puede utilizarse Mentimeter[11] u otra herramienta que conozcan.

Invitamos a lxs participantes a completar en el enlace designado palabras asociadas a violencia por motivos de género. Se busca indagar en los conceptos en torno a este tipo de violencias, los presupuestos y usos limitantes o asociados solamente a las formas más extremas de violencias.

Nota para la coordinación:
Sugerimos observar en las respuestas qué conceptos aparecen. La propuesta es organizar lo que emerge:

» ¿Aparece algo que relacione las violencias por motivos de género con lo normativo?
» ¿Se expresan aspectos vinculados con las relaciones de poder? ¿Emociones? ¿Efectos? ¿Consecuencias? ¿Sujetxs involucradxs?
» Intentamos abrir la idea de la complejidad que conlleva pensar en las violencias por motivos de género.

[11] Para conocer cómo usar Mentimeter, consultá acá: https://www.mentimeter.com/es-ES/features/word-cloud

Actividad de desarrollo: Tipos y modalidades de violencias por motivos de género

Trabajo con la Ley N° 26.485 los tipos y modalidades a partir del análisis del Iceberg de las violencias.

Para esta actividad, se sugiere que la coordinación cuente con un resumen de los tipos y modalidades de violencias por motivos de género para compartir brevemente con el grupo.

Dividir el grupo en varias salas de trabajo diferentes y a cada una le entregamos una copia del siguiente documento. En la parte superior hay un listado de conceptos y debajo se desarrollan y exponen diferentes tipos de situaciones.

Listado de conceptos:

Humor sexista - travesticidio - femicidio - transfemicidio - abuso sexual - violación - gritar - insultar - amenazar - desvalorizar - despreciar - chantaje emocional - culpabilizar - humillar - controlar - publicidad sexista - invisibilización - lenguaje sexista - anulación - micromachismo - agresión física - ignorar

Les pedimos que luego de leer cada situación intenten emparejarlas con los conceptos del listado del inicio. Algunas situaciones pueden ser compatibles con más de un concepto. Puede suceder que haya conceptos que no tienen texto o situación con la cual emparejar. En algunos conceptos hay más de un ejemplo.

Nota para la coordinación: Para compartir con los grupos es necesario omitir el título para que pueda hacerlo cada equipo.

Humor sexista

Durante el almuerzo en el trabajo, Mario y Sebastián cuentan chistes. Sebastián pregunta al resto: “¿Qué diferencia hay entre una hechicera y una bruja? Cinco años de matrimonio”. Todos festejan el chiste. Cecilia se enoja.

Controlar

Son las ocho de la tarde. María llega a su casa.Juan la está esperando: “¿Dónde estabas?”. Ella le responde “salí del trabajo y me fui a comprar un regalo de cumpleaños para la reunión que tenemos el viernes, ¿Te acordás?”. Juan se incomoda y le dice “Pero... saliste del trabajo a las seis... ¿tanto vas a tardar? ¿Adónde fuiste?”. María se pone nerviosa, le explica que fue al negocio y tenía un cartel que decía “vuelvo en 10’”; que tenía hambre porque no había merendado y se fue a tomar un café y que luego de comprar el regalo aprovechó a hacer las compras para la cena. Mientras María le habla, Juan revuelve las bolsas para verificar lo que ella dice...

Controlar/gritar

a. Luisa es ama de casa. Se levanta temprano, prepara todo para que Juan Carlos y los nenes tengan listo el desayuno; él sale temprano para el trabajo. Ella viste a los nenes, los lleva a la escuela. Luego, se encarga de la ropa, la lava, la tiende... ordena la que lavó el día anterior. Baldea los pisos, ordena un poco la casa, sale a la ferretería, compra unos tornillos que necesitan para arreglar un estante (eso lo va a hacer Juan el fin de semana); también, compra carne para las milanesas, verduras y algunos víveres más. Prepara el almuerzo, una vecina trae a los nenes de la escuela. Les da de comer, los ayuda con los deberes; tiene que pedir un turno para llevar al más chico al pediatra. Va a tener que organizarse para ver cómo llegar ese día al turno, ya que en ese horario el más grande va a la práctica de fútbol en el club. Anota que tiene que comprarles medias, que ya se les gastaron. Al final del día, cuando Juan Carlos vuelve, ella le pregunta por su día, le cuenta que ya tiene los tornillos y le dice que necesita plata para comprar las medias. Él se enoja: “PLATA? ¿VOS CREES QUE ME SOBRA?” y luego sigue diciendo que él se pasa el día trabajando para ella. Le pregunta en qué se gastó todo lo que le dio a principio de la semana y le pide los tickets del almacén para ver “en qué se te va lo que te doy”.

b. “Elena me pidió que le preste un poco de plata hasta fin de mes. Me dijo que Juan le sacó su tarjeta de débito y le pidió la clave, porque ahora va a ser él quien decida todos los gastos, que ella siempre compra cosas innecesarias, que él sabe mejor cómo manejarse. Ella está sin un peso, no lo puede creer”.

Invisibilización

En una reunión de equipo de trabajo, se produce un momento de intercambio entre el director y el equipo. Todos opinan. Lorena comparte varias veces una solución al desacuerdo, pero no la escuchan. Hasta que Pablo eleva la voz y dice lo que Lorena intentaba decir desde hace minutos. A todos les parece muy pertinente y brillante. Lo felicitan a Pablo.

Humillar

a. Los jueves, Carlos invita a sus amigos a jugar a las cartas. Mientras se van preparando, llama a María, su esposa, para pedirle que les alcance los sanguchitos que compró para compartir. Ella le contesta que no puede, que está terminando de mandar un mail, que los busque él. Él mira a sus amigos y dice "qué lo parió, se le metió ahora que tiene que trabajar, ¡con lo bien que le salen los tostados! Vamos a ver cuánto le dura…". María, desde la computadora, lo escucha y siente vergüenza.

b. Analía trabaja como secretaria de Juan. En la reunión de equipo, Juan le pide que le traiga los últimos resultados de la producción. Analía está terminando de contestar los mails que se le acumularon de la semana pasada y le responde que, en cuanto termine, se los lleva. Él mira al equipo presente y dice "pero mirá, ¿desde cuando está tan prolija?". Desde la computadora, Analía lo escucha y siente indignación.

Lenguaje sexista

En la clase de geografía, la maestra dice "Los chicos que terminen, podrán salir al recreo". Julia terminó, sin embargo, se quedó en la silla. "¿No me escuchaste? Dije que si terminaron pueden salir…". Julia responde que ella escuchó, pero que pensó que les hablaba a los varones, porque dijo "los chicos". La maestra le aclara, que cuando se dice "chicos" es para los chicos y las chicas, que vaya… Julia sale al recreo pensando en eso. En la segunda hora, pide permiso para entrar el profesor de gimnasia para pasar un comunicado: "los chicos que quieran formar parte del equipo de fútbol, avísenme que los anoto para el entrenamiento". Julia, a quien le encanta jugar a la pelota, levanta la mano: "¡YO!". El profesor le dice "No… yo pregunté por 'los chicos'; todavía no tenemos organizado un equipo de fútbol femenino". Julia mira a su maestra sin entender, por qué a veces "chicos" la incluye y por qué a veces no.

Chantaje emocional

Elena está preocupada… hace rato que nota que Juan está distante, la trata diferente. Cuando él llega de trabajar, no le habla, se sienta a hacer sus cosas y no se mueve hasta que es la hora de cenar. Ella se anima y le dice que lo ve distante, que siente que no pueden hablar… le dice que siente necesidad de hacer algo al respecto, que siente mucha angustia. Al hablarle, ella se quiebra y llora… Juan le responde: "No sé por qué te ponés así… yo hago todo lo que puedo para que tengas lo que necesitás, trabajando todo el día. A vos, no hay nada que te conforme". Al escuchar esto, Elena pide disculpas por lo que dice, se siente egoísta, no puede molestarlo con esas cosas.

Amenazar/chantaje emocional

¡Si te agarro con otro… te mato! No es que sea absorbente… te quiero tanto que solo quiero tenerte cerca, siempre presente.
Si no sos mía, no sos de nadie.
Te voy a hacer sufrir toda la vida, voy a matar a tus hijos.

Femicidio

“La encontró en el bulín y en otros brazos...
Sin embargo, canchero y sin cabrearse,
Le dijo al gavilán: ‘Puede rajarse;
El hombre no es culpable en estos casos’.
Y al encontrarse solo con la mina,
Pidió las zapatillas y ya listo,
Le dijo cual si nada hubiera visto:
‘Cébame un par de mates, Catalina’.
La mina, jaboneada, le hizo caso
Y el varón, saboreándose un buen faso,
La siguió chamuyando de pavadas...
Y luego, besuqueándole la frente,
Con gran tranquilidad, amablemente,
Le fajó treinta y cuatro puñaladas”.

Edmundo Rivero, Tango “Amablemente”

Publicidad sexista

Se les pide a los grupos que los organicen según lo que les parece **menos extremo a lo que les parece más extremo.**

De regreso a la sala común, compartimos brevemente cómo fue la experiencia. Buscamos recuperar dudas, conceptos y sensibilidades en torno a las formas de las violencias de género.

Preguntas orientadoras y de recuperación para la puesta en común:

» ¿Qué estamos ordenando?
» ¿Hubo escenas que no sabían dónde ubicar?
» ¿Les pareció que alguna escena podía relacionarse con varios conceptos?
» ¿Hay algún concepto que no conocían o quieran consultar?
» ¿Agregarían algún concepto?
» ¿Qué opinan de las diferencias con las producciones de los otros grupos?

Proyectamos una presentación con el iceberg de las violencias de género. Puede ser que coincida "lo más extremo" con "lo más visible", por lo cual buscaremos reconocer que las violencias se sostienen como un *continuum*, en una estructura de otras violencias. Puede ser que no coincidan, que se asocian aspectos poco visibles con situaciones que se consideran extremas. En esta comparación, buscaremos reconocer la importancia de visibilizarlas y relacionarlas con los cambios sociales que nos llevan a ver que lo que antes no se reconocía –por ser invisible o sutil–, es muy importante.

Se sugiere retomar el intercambio desde el abordaje integral de las violencias por motivos de género. Compartimos el recurso de la Guía de herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género:

Actividad de cierre

De forma grupal, compartimos una serie de "mitos" en torno a las violencias por motivos de género e invitamos a reescribirlos:

- ***"Los actos de violencia de género ocurren fuera del hogar y en manos de un desconocido".***
- ***"El maltrato psicológico es menos grave que el maltrato físico".***
- ***"Los varones violentos tienen algún tipo de enfermedad mental".***

Eje 4. Transversalización de la perspectiva de género y diversidad en el Estado y las políticas públicas

El recorrido que hemos hecho hasta aquí nos proporcionó una base conceptual y teórica que nos permite delinear aspectos centrales para comprender las relaciones de poder basadas en el género y su funcionamiento dentro del sistema patriarcal. En cada instancia, destacamos la importancia de reconocer cómo se presentan las desigualdades en nuestros espacios de trabajo, militancia, socialización, y el compromiso que tenemos para erradicarlas. En este último apartado, nos proponemos trabajar con la transversalización de la perspectiva de género y diversidad en las políticas públicas, en las organizaciones sociales, sindicales y deportivas, las universidades y otros espacios sociales. Esta tarea implica la integración de los anteriores ejes temáticos abordados, con el objetivo de poder pensar en la elaboración de los proyectos, planes y líneas de acción para cada ámbito. Aquí se despliegan dos dimensiones de acción: aquellas que refieren al interior de los espacios donde nos desarrollamos y aquellas que se relacionan con el exterior y articulan con otros sectores de la sociedad[12].

En el caso de los organismos del Estado, se propone la articulación y coordinación interministerial, además de la promoción por parte del Estado nacional de la articulación con los ministerios, las jurisdicciones provinciales y locales, así como con la sociedad civil.

La transversalización de esta perspectiva implica pensar a la ciudadanía poniendo en evidencia el carácter sexuado de los sujetos y las consecuencias políticas de estas diferencias sexuales para el ejercicio de los derechos (Ciriza, 2007). Es decir, las relaciones sociales, las políticas públicas, las normas, los modos de organización social se encuentran atravesados por el género, poniendo en tensión el carácter neutral que históricamente se les ha asignado.

Hoy, el Estado asume esa responsabilidad a través de la capacitación en Ley Micaela. Todo el personal que integra los tres poderes del Estado tiene la obligación de formarse en estas temáticas, como base necesaria para el desarrollo de las acciones prioritarias con relación con el género y la diversidad. También sabemos que esta ley ha desbordado la obligación de los agentes estatales instando a quienes desarrollan sus labores cotidianas en organizaciones sociales, deportivas, universidades, sindicatos, medios de comunicación, entre otros, a formarse en temáticas de género y diversidad y violencias por motivos de género.

A continuación, citamos la definición en

[12] Tomado del curso “Ley Micaela en Acción”, Clase 4, 6ta cohorte, 2022.

torno a la perspectiva de género tomada del Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de Género[13] implementado por el MMGyD:

Incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de políticas públicas implica, sin duda, cambiar la mirada. Se trata de pensar en las acciones del Estado poniendo el foco en el impacto diferenciado que estas tienen en la vida de las personas conforme sus realidades y en cómo buscar soluciones efectivas que tengan en cuenta estas diferencias en el modo de transitar la vida.

Es una categoría analítica cuya consideración resulta indispensable para garantizar intervenciones eficientes. No existen políticas públicas cuya implementación sea neutral en términos de género, pero sí pueden construirse desde la ginopia, es decir, desde la ceguera de género que omite la perspectiva de mujeres y diversidades.

Un poco de historia

La transversalización de la perspectiva de género, como enfoque transformador en las políticas públicas, y como estrategia al interior de las instituciones, organizaciones sociales y diferentes ámbitos para integrar las cuestiones de género en los programas sociales, quedó establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. Dicha Plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros sea un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social.

En 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género como:

> *… el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.*

Gracias a la organización y la lucha del movimiento LGBTI+, se incorporó a esta definición la perspectiva de la diversidad. En este sentido, destacamos la importancia de diseñar acciones integrales para el abordaje de las violencias de género, la discriminación y otras desigualdades, no solo contra las mujeres, sino también contra LGBTI+.

[13] Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero

Argentina, como Estado Parte de la ONU, se compromete a incorporar y transversalizar la perspectiva de género y diversidad a través de leyes y políticas públicas.

En el marco de la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, como parte de sus Principios Rectores (artículo 7) se destaca la integralidad en el abordaje de las violencias de género. Con esto nos referimos, no solo al acompañamiento en la denuncia, sino también al abordaje psicosocial, económico y legal que es necesario para sobrellevar una situación de violencia de género,.

Para comenzar, les proponemos reflexionar sobre las siguientes preguntas:

¿Por qué es importante para nuestra institución, organización o ámbito de trabajo tener en cuenta la perspectiva de género?
¿Cuál es el enfoque de género y diversidad de nuestra institución, organización o ámbito de trabajo?
¿Es visible en la política y en las prácticas interpersonales cotidianas?
¿Qué herramientas puedo usar?
¿Cuáles son los pasos necesarios para transversalizar el enfoque de género en mi institución, proyecto o programa en el cual trabajo?
¿Cómo puedo contribuir a cambiar los comportamientos, ideas, creencias y prácticas de mi institución, para favorecer la igualdad entre varones, mujeres y LGBTI+?
¿La cultura institucional promueve un análisis crítico de las desigualdades de género? ¿Qué compromisos asumimos y qué estrategias y mecanismos pondremos en marcha para integrar de manera efectiva el enfoque de género en la institución y sus programas?
¿Qué significa la transversalización para mi espacio, organización u organismo?

MODALIDAD PRESENCIAL

Taller: Suelta de avioncitos

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• Un espacio amplio donde se pueda trabajar en grupos. • Hojas. • Elementos de escritura. • Esquema de las dimensiones de la transversalización de la perspectiva de género.	Dos horas (2 hs).

Desarrollo:

1. Se invita a quienes participan del taller a tomar una hoja y una birome y escribir alguna situación vivida relacionada con el género y la diversidad en los propios espacios laborales, de militancia, dentro su organización social, sindicato o del ámbito en el que estemos desarrollando esta formación. Si no es posible escribir la escena, se puede pedir que cada unx piense una situación y la comparta con el grupo.

2. Proyectar el siguiente esquema de las dimensiones de la transversalización de la perspectiva de género y diversidad. Abrir el debate para la reflexión sobre lo que propone.



3. Algunas preguntas para recorrer el esquema: ***¿Qué significa transversalizar? ¿Por qué sería importante incorporar esta perspectiva a nuestras prácticas cotidianas, en nuestras organizaciones y espacios de militancia?***

4. A partir de lo intercambiado, analizar las escenas compartidas al inicio e intentar relacionarlas con las siguientes dimensiones.

Nota para la coordinación: compartimos un breve desarrollo de cada una de las dimensiones de la transversalización de la perspectiva de género y diversidad que pueden servir para intercambiar.

La reflexión personal y colectiva

Este punto se refiere a la interpelación de las prácticas, ideas previas y resistencias propias de la socialización de género que todas, todes y todos hemos recibido en el marco de una sociedad eminentemente patriarcal. La identificación de prejuicios y límites para su revisión se torna necesaria como punto de partida para los procesos de formación en la temática. No solo se busca promover la actualización y fortalecimiento en materia de marco normativo, sino que se busca fomentar la revisión de las prácticas interpersonales e institucionales, hacia una identificación de las necesidades concretas de transformación. La revisión desde la perspectiva de género y diversidad implica una movilización de los vínculos y los modelos aprendidos, que demandan al personal de la función pública con poder de decisión, la existencia de espacios sostenidos y permanentes para la reflexión y formación, la construcción de acuerdos que favorezcan y aseguren la igualdad de oportunidades y trato, y el respeto a la diversidad. Las políticas públicas desarrolladas por el MMGyD, a través de la formación en Ley Micaela, contribuyen a este sentido garantizando la formación de todo el personal del Estado, cualquiera sea su función o rango.

Revisión, diseño e implementación de la perspectiva de género y diversidad en las políticas públicas de cada sector

Esta dimensión apela a la posibilidad de revisar, prever, proyectar, planificar e implementar políticas públicas que incorporen una mirada de género y diversidad. Es importante reconocer que no existen políticas públicas ni normativas que sean "neutrales" con relación al género. Esto pone de manifiesto la necesidad y la posibilidad de decidir acerca de las formas y los modos de avanzar en este recorrido. Asimismo, da cuenta de que tales decisiones pueden tomarse en distintos niveles e instancias del desarrollo de una política pública. Se vuelve a enfatizar que estos recorridos no serán iguales en cada área, sino que se debe procurar una mirada situada para

definir y delinear las características que van a tomar las políticas públicas según las particularidades de cada entorno.

Veremos luego la forma que toman algunas de estas políticas a partir de ejemplos concretos en distintos espacios.

Relación del organismo con otros actores

Esta dimensión apela a la articulación con otras instituciones, ministerios, la relación con movimientos y organizaciones sociales, comunidad, entre otros, entendiendo que el vínculo con otras instancias enriquece y fortalece siempre los propios abordajes. Establecer o fortalecer estos vínculos de trabajo intersectorial y con la comunidad, es también una manera de identificar problemas asociados a la violencia estructural, para revisar el propio rol de los organismos y las políticas implementadas.

La elaboración de consensos, acuerdos, alianzas, asociaciones y convenios que posibiliten, faciliten, habiliten y/o fortalezcan el proceso de transversalización de género y diversidad en cada organismo, será siempre una línea de acción importante para tener en cuenta.

Muchas de las políticas e iniciativas que se describen más adelante, son producto de articulaciones interministeriales que fortalecen la transversalización de la perspectiva de género y diversidad.

En este sentido, compartimos el decreto 680/2020 de creación del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género, cuyo objetivo principal es garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas nacionales.

Abordaje de lo que “irrumpe”

Como venimos desarrollando, muchas de las situaciones vinculadas con las violencias por motivos de género, irrumpen en el mundo laboral alterando la vida cotidiana. Se presentan muchas veces como situaciones inesperadas, generan tensiones y demandan acciones concretas para su abordaje. La sensibilización y capacitación de todo el personal como parte de la transversalización permite que cada persona, desde su lugar y competencia, pueda actuar de forma orientada ante los

emergentes. Estos procesos son fundamentales para contener las situaciones y serán determinantes los espacios donde se puedan dirigir consultas, conseguir asesoramiento y promover la reflexión colectiva al interior de los organismos.

Organización de la cultura laboral

Esta dimensión refiere a la necesidad de desnaturalizar aspectos de la práctica y los vínculos cotidianos en el espacio laboral, que se presentan fuera de cuestionamiento. Los estereotipos de género y las violencias se sostienen muchas veces a partir de la reproducción de costumbres, asignación de espacios, uso del lenguaje en comunicaciones oficiales y extraoficiales, aspectos que se encuentran naturalizados e invisibilizados y que es necesario atender para promover una verdadera transformación de las prácticas.

Compartimos algunas preguntas que pueden ser orientadoras para reconocer esta dimensión: ¿Quiénes toman nota en las reuniones? ¿Quiénes preparan y sirven habitualmente el café en la oficina? ¿Cómo se aborda la cuestión de la lactancia? ¿Existe un lactario en mi organismo? Quienes trabajan en atención al público, ¿cómo se posicionan frente a una persona que consulta? ¿Cómo la tratan? ¿Cómo la nombran? ¿Qué cuestiones son dadas por sentado? ¿Está contemplada la perspectiva de género y diversidad en los documentos y formularios con los que se trabaja? ¿Cuáles son los chistes que circulan en la oficina? ¿Qué actitudes se adoptan frente a esos "chistes" o comentarios? ¿Cuántas mujeres y cuántos varones hay en los lugares de trabajo? ¿Hay personas trans? ¿A qué se debe que no haya?

Otro modo de revisar la cultura laboral desde una perspectiva de género y diversidad es a través del lenguaje inclusivo. Las formas de nombrar y de expresarnos pueden ser profundamente discriminatorias y transmitir sentidos que reproducen las desigualdades y por lo tanto, distintas formas de violencias.

Asimismo, transversalizar la perspectiva de género en el ámbito laboral se traduce, por ejemplo, en poner fin al acoso sexual y cerrar las brechas de género en las áreas de participación, de igualdad salarial y de liderazgo.

Como parte de estos procesos de cambios en la cultura laboral e institucional, podemos mencionar "(Re)Nombrar - Guía para una comunicación con perspectiva de género"[14] elaborada por el MMGyD y la recientemente elaborada "Guía del BCRA para una comunicación inclusiva"[15] con propuestas situadas en función del lenguaje específico de cada organismo.

Cambiar la cultura organizacional supone una responsabilidad para quienes, desde los roles de coordinación y dirección, realizan los proyectos, programas y planes de acción, así como también para quienes toman decisiones en su ejecución e implementación.

[14] Disponible en: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/21
[15] Disponible en: https://bbl.com.ar/imagenes/archivos/Gui%CC%81a%20de%20Comunicacio%CC%81n%20Inclusiva%20para%20el%20BCRA%2006-08-20.pdf

Recuperación final y cierre

Luego del intercambio, suelen aparecer comentarios en torno a lo difícil que es encasillar en una sola dimensión las escenas; o sucede que alguna de las dimensiones no ha sido mencionada en el intercambio, entonces nos parece importante rescatarla y problematizar su ausencia.

Como cierre se propone hacer una declaración personal en torno a alguna pequeña acción de transversalización, que aborde al menos una de las dimensiones trabajadas con la que cada participante se quiera comprometer. Una persona empezará la ronda diciendo "Yo me comprometo a..." e irá pasando la palabra a alguien más.

MODALIDAD VIRTUAL/PRESENCIAL

Taller: El semáforo

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• PC y acceso a internet.	Dos horas (2 hs).

Iniciar el encuentro invitando a los participantes a reflexionar sobre la experiencia transitada en relación con la incorporación de la perspectiva de género en su práctica cotidiana:

- *¿Qué les pasó al incorporar la perspectiva de género en su vida? (dimensión personal)*
- *¿En qué ha contribuido a visibilizar las desigualdades de género?*

Luego, se propone al grupo una actividad de reconocimiento. Se les solicita que piensen al interior de los organismos, organizaciones, sindicatos, clubes de los que forman parte, **tres acciones, medidas o políticas** que refieran a la transversalización de la perspectiva de género y diversidad.

Identificadas esas medidas, intentarán completar en una herramienta digital gráfica compartida (puede ser https://es.padlet.com/) las siguientes columnas:

- **en verde** una que ya esté en funcionamiento o sea de fácil implementación,
- **en amarillo** una que consideren factible, pero presente obstáculos,
- **en rojo** una que consideren inviable en este momento y la razón.

Se comparten las respuestas en la herramienta digital elegida o en afiches (en caso de que la actividad sea presencial). Se invita a que cada persona se explaye y explique la selección que hizo.

Nota para la recuperación y coordinación del taller

Al trabajar con las dimensiones de la transversalización de la perspectiva de género y diversidad, es importante ponderar los espacios y grados de responsabilidad que cada persona tiene dentro de un organismo, organización e institución, pues las propuestas de acción pueden implicar articulaciones con otros espacios. También es posible que emerja la demanda por parte de lxs participantxs sobre cuál es la responsabilidad de cada persona en estas acciones. Es fundamental comprender que, si bien existen distintos grados de autoridad y posibilidad en torno a las acciones y políticas de transversalización de la perspectiva de género y diversidad, todas las personas podemos aportar para la transformación hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Taller: La comunicación, una puerta de entrada para la transversalización

¿Qué se necesita?	¿Cuánto tiempo dura?
• PC y acceso a internet.	Dos horas (2 hs).

En estas actividades, formaciones y encuentros utilizamos un lenguaje no sexista. Esto es, apelar a usos inclusivos del lenguaje para romper con el tradicional masculino genérico y para que todas las personas se sientan destinatarias de aquello que estamos queriendo transmitir.

Reflexionar sobre el uso del lenguaje y de la comunicación en los organismos, organizaciones sociales, clubes y otros espacios es una forma de visibilizar las desigualdades de género en lo cotidiano y comenzar con la revisión de la organización cultural del espacio en el que nos desempeñamos. Esta dimensión de la transversalización de la perspectiva de género y diversidad es una puerta de entrada fundamental para habilitar las otras dimensiones que pueden transformar los espacios en los que nos relacionamos.

Para cuestionar los roles y estereotipos de género es fundamental que nos preguntemos por el uso del lenguaje escrito, pero también visual.

Caldeamiento:

Invitamos a que cada participante se presente diciendo su nombre, pronombre y cómo le gusta que lx llamen (por ejemplo, apodo). Esta propuesta inicial nos permi-

tirá reflexionar sobre lo importante que es el derecho a ser nombradx de la manera en la que nos sentimos cómodxs. Para esta parte recomendamos recuperar la Ley de Identidad de Género y sus definiciones en torno a la identidad como derecho humano fundamental.

Desarrollo:

Dividimos el grupo en varias salas de trabajo o grupos si la modalidad fuera presencial. Tener en cuenta las áreas de trabajo o temáticas para el agrupamiento. Luego, se propone la lectura del siguiente párrafo:

En la clase de geografía, la maestra dice: "Los chicos que terminen, podrán salir al recreo". Julia terminó, sin embargo, se queda sentada en la silla. "¿No me escuchaste? Dije que si terminaron pueden salir...". Julia responde que ella escuchó, pero que pensó que le hablaba a los varones, porque dijo "los chicos". La maestra le aclara, que cuando se dice "chicos" es para los chicos y las chicas, que vaya... Julia sale al recreo pensando en eso. En la segunda hora, pide permiso para entrar el profesor de gimnasia para pasar un comunicado: "los chicos que quieran formar parte del equipo de fútbol, avísenme que los anoto para el entrenamiento". Julia, a quien le encanta jugar a la pelota, levanta la mano: "¡YO!". El profesor le dice "No... yo pregunté por 'los chicos'; todavía no tenemos organizado un equipo de fútbol femenino". Julia mira a su maestra sin entender, por qué a veces "chicos" la incluye y por qué a veces no.

Les proponemos que en los grupos de trabajo conversen en torno a qué sensaciones les produce la lectura del párrafo. Luego abrimos la posibilidad de reflexionar sobre las repercusiones que implica el uso del lenguaje sexista.

Para este taller, sugerimos trabajar con el acompañamiento de la guía (Re) Nombrar - Guía para una comunicación con perspectiva de género:

Para acompañar los intercambios, compartimos una serie de preguntas para reflexionar sobre cómo se da la comunicación en los espacios de trabajo:

» ¿Cómo son las comunicaciones que se envían?
» ¿Cómo son los formularios que se manejan en el área de administración, admisión, logística, etc?¿Con qué lenguaje están redactados?
» ¿Les hablan a todas, todes y todos?
» ¿Qué tipo de imágenes representan los espacios a transitar?
» ¿Existen políticas y acciones para promover la igualdad de género?
» ¿Existen espacios diferenciados para

mujeres y varones? ¿Cuáles?

- » Durante la pandemia, ¿pudieron conectarse todxs de igual modo?
- » ¿Cómo se posicionan frente a una persona que consulta o se suma a participar? ¿Cómo la tratan? ¿Cómo la nombran? ¿Qué cuestiones son dadas por sentado en torno a su identidad?
- » ¿Está contemplada la perspectiva de género y diversidad en los documentos y formularios con los que se trabaja?
- » ¿Cuáles son los chistes que circulan en la oficina, organización o club? ¿Qué actitudes se adoptan frente a esos "chistes" o comentarios?
- » ¿Cuántas mujeres y cuántos varones hay en los lugares de trabajo? ¿Hay personas trans? Si no hay, ¿a qué se debe?
- » ¿Qué tareas hacen unas y otras?

Retomamos la sala común o el grupo mayor y ponemos a circular las respuestas y los intercambios que se desarrollaron en cada subgrupo.

Cierre:

Como cierre, se propone la recuperación de algunas de las preguntas previas, por ejemplo cómo se reparten las actividades, qué diagnóstico hicieron sobre la participación de mujeres, varones e identidades trans en el espacio que comparte, sobre una de las comunicaciones o formularios analizados, y les invitamos a proponer una nueva manera de pensarlo, organizarlo o reformularlo, incluso reescribir comunicaciones de forma no sexista. Se socializan y circulan las propuestas de reelaboración de cada grupo.



PALABRAS FINALES

Llegamos al final de este material reforzando la convicción de que los espacios de formación con perspectiva feminista y transfeminista, desde la educación popular, son la llave para poner en movimiento prejuicios y mitos en torno a las temáticas de género, diversidad y violencias por motivos de género. Cuestionar estas formas de hacer y pensar nos permite reflexionar e interpelar(nos) las prácticas que ponemos en acción diariamente, en nuestra cotidianeidad personal, laboral, institucional. En síntesis, conmover(nos).

Los espacios de formación también son espacios de construcción grupal, de armado de redes y de compromiso con la garantía de derechos y la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y libre de violencias.

Formarnos para transformar(nos) es la clave que aportamos como política pública de transformación social, tomando los aportes de las pedagogías feministas y transfeministas.

Este material no está acabado, sino que es una invitación a continuar pensándonos en deconstrucción permanente. Quedan todxs invitadxs.

REFERENCIAS

- Ciriza, A. (2007). ¿En qué sentido se dice ciudadanía de mujeres? Sobre las paradojas de la abstracción del cuerpo real y el derecho a decidir. En G. Hoyos Vásquez, Filosofía y teorías políticas entre la crítica y la utopía, CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales). Disponible en: https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101012010814/19Ciriza.pdf
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. (2020). Cuaderno de participación y formación. Registro de Promotorxs Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario Tejiendo Matria. Editorial Mingeneros. Disponible en: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/11
- ______ (2021). Perspectiva de género y diversidad. Disponible en: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/26
- ______ (2021). Violencias por motivos de género. Disponible en: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/32
- ______ (2021). Masculinidades sin violencias. Disponible en: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/19
- ______ (2021). Igualdad en los cuidados. Disponible en: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/18
- ______ (2022). Ley Micaela: Formarnos para transformar(nos). Orientaciones para su implementación. Disponible en: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/34

Ley Micaela

Propuestas didácticas para su implementación

primero la gente

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Argentina

primero la gente

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Argentina